

Anforderungsprofil	Stand: September 2026
---------------------------	-----------------------

Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: - Leitung der Abteilung „Verbraucherschutz“ - Arbeitsschutzaufgaben (z. B. Durchführung von Unterweisungen, Erstellung und Fortschreibung von Gefährdungsbeurteilungen, im Einzelfall Anregung arbeitsmedizinischer Beratungen, Meldungen von Sicherheitsmängeln, Überwachung des Einsatzes sicherer Arbeitsmittel)
-----------	---

2.	Formale Anforderungen Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des nichttechnischen Verwaltungsdienstes (abgeschlossenes Studium der Rechtswissenschaften mit zweitem juristischen Staatsexamen)
-----------	--

Gewichtungen entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse der einschlägigen Gesetze und Vorschriften sowie der aktuellen Gesetzgebung und Rechtsprechung und kann komplexe Sachverhalte juristisch analysieren	X			
3.1.2	Fähigkeit zur Aufgabenanalyse und zu strukturiertem und bereichsübergreifendem Denken und Arbeiten unter Anwendung neuer Steuerungs- und Führungsmodelle, Kenntnisse der individuellen und gruppenspezifischen Arbeitstechniken und der Moderationstechnik	X			
3.1.3	Fachkenntnisse auf dem Gebiet des wirtschaftlichen und gesundheitlichen Verbraucherschutzes, insbesondere bei der Entwicklung verbraucherpolitischer Konzepte und Strategien sowie bei der Umsetzung nationaler und regionaler Projekte des Verbraucherschutzes	X			
3.1.4	Kenntnisse in Verwaltungsangelegenheiten sowie in Organisations-, Haushalts- und Personalführungsangelegenheiten	X			
3.1.5	Kenntnisse von bundespolitischen und länderübergreifenden Zielvorstellungen und in der Umsetzung fachpolitischer Zielvorgaben		X		
3.1.6	Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der Projektsteuerung		X		

► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.2.	Leistungsverhalten				
3.2.1	Belastbarkeit ► Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren.	X			
	• behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick und bleibt besonnen				
	• arbeitet auch unter Belastung präzise und effizient				
	• resigniert nicht bei Rückschlägen				
	• weiß um die eigene physische und psychische Belastungsgrenze				
3.2.2	Leistungsfähigkeit ► Fähigkeit, engagiert zu arbeiten und aktiv Wissen und Erfahrungen einzubringen, sich auf neue Aufgaben einzustellen und aktiver Gestaltungswille für Veränderungen	X			
	• Geht aktiv und engagiert an Aufgaben heran				
	• befasst sich mit den Stärken und Schwächen in Bezug auf die eigene Person				
	• stellt sich veränderten Anforderungen im Aufgabengebiet				
	• orientiert sich an anspruchsvollen, aber erfüllbaren Maßstäben				
	• vermeidet rechtzeitig Überforderung				
3.2.3	Wirtschaftliches Handeln ► Fähigkeit, mit Arbeitskraft und -mitteln sowie Kosten und Zeit ökonomisch umzugehen.		X		
	• setzt die Ressourcen zielführend ein				
	• wägt Wirkung von Maßnahmen ab				
	• nutzt vorhandene Informationen, Kontakte und Expertenwissen				
3.2.4	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren,	X			
	• richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus				
	• denkt referatsübergreifend und systemisch				
	• plant frühzeitig und realistisch				
	• Stellt aufgabenkritische Überlegungen an				
	• koordiniert und plant Arbeitsabläufe sach-, zeit-, ziel und personengerecht				
3.2.5	Selbstständigkeit/Selbstfürsorge ► Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen auszufüllen, ohne dabei die eigenen physischen und psychischen Belange außer Acht zu lassen	X			
	• handelt sach- und zielorientiert und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis				
	• greift Probleme aus eigenem Antrieb auf				
	• formuliert sich selbst neue Aufgaben/Ziele				
	• reflektiert gleichzeitig das eigene Leistungsvermögen				
	• nutzt den vorgegebenen Ermessens- und Handlungsspielraum				
3.2.6	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	X			
	• bezieht klare, wertebasierte Standpunkte				
	• belässt Mitarbeitenden den ihnen zustehenden Entscheidungsspielraum				
	• berücksichtigt bei Entscheidungsalternativen die Wirkung auf die Motivation der Mitarbeitenden				

	• trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen				
► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen		Gewichtung			
		4	3	2	1
3.3	Sozialverhalten				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit	X			
	► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen • zeigt kontinuierliche Gesprächsbereitschaft • ist mit den Grundlagen gelingender Kommunikation vertraut • sieht in den Standpunkten und Argumenten anderer eine Bereicherung der eigenen Argumentation • gibt Informationen aktuell, umfassend, gezielt und verständlich weiter				
3.3.2	Konfliktprävention/Konfliktfähigkeit	X			
	► Fähigkeit, konflikträchtige Situationen im Vorfeld frühzeitig zu erkennen, und ggf. präventiv hierauf zu reagieren • erkennt potentielle Konfliktsituationen rechtzeitig, thematisiert sie unter Spiegelung der eigenen Rolle und Person und trägt ggf. aktiv zur Konfliktvermeidung/-lösung bei • sucht - auch mit anderen gemeinsam - nach Lösungen bzw. Kompromissen • trägt/hält nicht vermeidbare Konflikte aus und bleibt in konfliktträchtigen Situationen ausgeglichen • akzeptiert Kritik von anderen und setzt sich damit auseinander				
3.3.3	Durchsetzungsvermögen	X			
	► Fähigkeit, Vorstellungen und Entscheidungen zu verwirklichen, auch gegen Widerstände • vermeidet die Durchsetzung von Zielen „aus Prinzip“ • argumentiert sachbezogen				
3.3.4	Kooperationsverhalten	X			
	► Fähigkeit, auf der Sach- und Beziehungsebene vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und zu (auch bereichsübergreifenden) Teamfähigkeit • ist in Konflikten in der Lage, eine andere Perspektive einzunehmen und die eigene Argumentation daran zu spiegeln • vertritt eigene Vorstellungen • überzeugt andere durch Kompetenz • schafft ein kooperatives Arbeitsklima in der Organisationseinheit				
3.4	Kunden- und adressaten- (anwender-) orientiertes Handeln				
3.4.1	Dienstleistungsorientierung		X		
	► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden/-innen zu begreifen. • verhält sich Gesprächspartnern gegenüber aufgeschlossen und freundlich • hält sich an Vereinbarungen • argumentiert verständlich und adressatenbezogen • achtet auf die Selbstfürsorge • sieht den Sinn des eigenen Tuns im Handeln für andere (Gesellschaft, Bürger*innen)				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtung			
		4	3	2	1
3.4.2	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.	X			
	• Besitzt die Fähigkeit, migrationsgesellschaftliche Unterschiede, Differenz, Diversität und Dominanzverhältnisse in die fachliche Kompetenz im Interesse eines diskriminierungskritischen und positiv fördernden Arbeits- und Ausbildungsumfelds einzubeziehen				
	• Wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGlG etc.)				
	• ist fähig zum Perspektivwechsel und diversitätsorientierten Beschwerdemanagement				
	• Berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen				
3.4.3	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► 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		
	• Weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an.				
	• Erkennt Diskriminierung und Ausgrenzung und möchte diese abbauen und überwinden.				
	• Berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus.				
3.5	Führungsverhalten				
3.5.1	Mitarbeiter/innenführung und -förderung ► 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.	X			
	• führt personen- und situationsgerecht				
	• beteiligt Mitarbeiter/innen an Entscheidungen und informiert, motiviert und integriert die Mitarbeitenden				
	• kontrolliert ergebnisorientiert und maßvoll				
	• erkennt Leistungspotentiale und Bedürfnisse, fördert die persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden, vereinbart Personalentwicklungsziele				
	• zeigt Zuverlässigkeit im Handeln, auch bei der Durchsetzung von Konsequenzen				

3.5.2	Delegationsfähigkeit	X			
	► Fähigkeit, Aufgaben situations-, sach- und personengerecht zu übertragen				
	• delegiert (Teil-)Aufgaben und -verantwortung und überträgt diese situations-, sach- und personengerecht				
	• setzt klare und realistische Ziele und Zeitvorgaben				
	• überträgt mit der Aufgabenerledigung auch die entsprechende Verantwortung				
3.5.3	• akzeptiert individuelle Vorgehensweisen, wenn sie zum vorgegebenen Ziel führen	X			
	Beurteilungsvermögen				
	► Fähigkeit, Leistung und Verhalten von Mitarbeitenden objektiv und gerecht einschätzen zu können				
	• spricht nur auf der Basis von Tatsachen den Mitarbeitenden Lob und Kritik aus				
	• begründet die Einschätzung von Mitarbeitenden in angemessener Form				
	• drückt sowohl Positives als auch Unangenehmes klar aus				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich