



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3038-24-40

Gültig ab: 20.12.2023

Bezeichnung des Arbeitsgebietes:	Leiterin/Leiter Dir ZS IKT C KoSt (Koordinierungsstelle)
Dienststelle(n):	Dir ZS IKT C KoSt
Amtsbezeichnung(en):	ORR/ORRin
Besold./Vergütungen:	A 14
Verbleib bei:	Dir ZDS Pers 012

1. Beschreibung des Arbeitsgebietes
(ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)

zu 1)

Leiterin/Leiter Dir ZS IKT C KoSt (Koordinierungsstelle)

zu 2)

Die Koordinierungsstelle verantwortet und konsolidiert Querschnittsthemen von zahlreichen verschiedenen Organisationseinheiten innerhalb der Polizei Berlin und ist zentrale Anlaufstelle der Abteilung Dir ZS IKT für Themen aus dem Bund-Länder-Projekt Programm P20. Sie fungiert gleichzeitig als koordinierender, steuernder und auch unterstützender Organisationsbereich für die Referatsgruppen von Dir ZS IKT C. Im IT-Großprojekt iVBS PLX werden Aufgaben der Projektunterstützung wahrgenommen.

Im Einzelnen:

Fachliche Leitung der Organisationseinheit Dir ZS IKT C KoSt - Koordinierungsstelle POLIKS / PLX / Polizei 20/20

- Leitung der Organisationseinheit Dir ZS IKT C KoSt - Koordinierungsstelle POLIKS / PLX / Polizei 20/20 zur koordinierenden, organisatorischen und fachlichen Unterstützung der Referatsleitung und der Referatsgruppen in den Themenfeldern POLIKS / PLX / Polizei 20/20 sowie zur Bearbeitung von Querschnittsthemen mit Bezug zum Referat Dir ZS IKT C
- Annahme, Koordination, Steuerung und Unterstützung bei der Bearbeitung von Sachverhalten, inklusive der Veranlassung von Zuarbeiten durch andere Organisationsbereiche des Referats
- Projektarbeit, auch in leitender Tätigkeit, im Projekt iVBS PLX des Bund-Länder-Programms Polizei 20/20
- Beratung der polizeifachlichen Abteilungen der Polizei Berlin und Entscheidungsvorbereitung für alle Führungsebenen bis hin zur Behördenleitung
- Organisation und Durchführung von unterschiedlichen Veranstaltungsformaten verbunden mit den bundesweiten Entwicklungen im Zusammenhang mit dem Vorgangsbearbeitungssystem POLIKS/PLX
- Konzeption und Unterstützung bei der Realisierung von Maßnahmen in Verbindung mit Themen des Referats Dir ZS IKT C sowie insbesondere dem Vorgangsbearbeitungssystem POLIKS/PLX
- Konzeption, auch federführend, von Maßnahmen in Verbindung mit dem Bund-Länder-Programm Polizei 20/20
- Überwachung, Dokumentation und Qualitätssicherung von Themen in Bearbeitung durch das Referat Dir ZS IKT C, insbesondere Querschnittsthemen
- Koordination, Strategieentwicklung, Umsetzung von Maßnahmen für das Referat Dir ZS IKT C
- Repräsentation der Polizei, beispielsweise im Kontext des Bund-Länder-Programms Polizei 20/20 und mit Bezug zum Vorgangsbearbeitungssystem POLIKS/PLX
- Vertretung der Referatsleitung Dir ZS IKT C



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3038-24-40

Gültig ab: 20.12.2023

Personalmanagement

- Weisungsbefugnis gegenüber den unterstellten Dienstkräften des Organisationsbereiches Dir ZS IKT C KoSt sowie anlassbezogen in Projekten
- Weisungsbefugnis und Delegation von Aufgaben ggü. allen Dienstkräften des Referates Dir ZS IKT C im Rahmen der Vertretungsfunktion der Referatsleitung
- Initiierung von motivationserhaltenden und -fördernden Maßnahmen, u.a. Qualifizierungsmaßnahmen, Fortbildungen, PE- Maßnahmen und Teambesprechungen
- Einweisung neuer Dienstkräfte
- Erstellung von dienstlichen Beurteilungen und sonstigen Leistungsbewertungen
- Fertigung von Anforderungsprofilen und BAK in Abstimmung mit der Referatsleitung
- Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die Leistungen ermöglichen und die Arbeitszufriedenheit steigern können

zu 3)

Projektarbeit, Präsentationstätigkeiten, ggf. verbunden mit Dienstreisen

zu 4)

Führungsverantwortung für mind. zwei unterstellte Mitarbeitende

zu 5)

Unterschriften- und Feststellungsbefugnis im Rahmen des Aufgabengebietes

2. Formale Anforderungen

Erfüllung der beamten- und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2, nichttechnischer Verwaltungsdienst.

3. Leistungsmerkmale

Gewichtungen:

4 = unabdingbar; 3 = sehr wichtig; 2 = wichtig; 1 = erforderlich

3.1 Fachkompetenzen

3.1.1 Kenntnisse, Anwendung und Umsetzung der für das Aufgabengebiet fachlich relevanten Rechtsgrundlagen und sonstiger behördlicher Vorgaben 4 3 2 1
X

- Kenntnisse der für die öffentliche Sicherheit und Ordnung relevanten polizeispezifischen Vorschriften in Bund und Ländern, des öffentlichen Dienstrechts und angrenzender Rechtsgebiete
- Kenntnisse der verwaltungsspezifischen Bearbeitungsstandards (z.B. GGO)

3.1.2 Aufgaben- und tätigkeitsspezifische Fachkenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie deren Anwendung und Umsetzung 4 3 2 1
X



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3038-24-40

Gültig ab: 20.12.2023

- Kenntnisse über die aktuellen gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen einschließlich vorhandener Interaktionsmöglichkeiten zur aufgabengebietenbezogenen Anwendung
- Kenntnisse von Methoden und Werkzeugen zur Organisationsentwicklung, zur Analyse von Arbeitsabläufen und Prozessen auch unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten
- Kenntnisse über Methoden und Werkzeuge zur effektiven Durchführung von IT-Projekten, darunter im (agilen) Projektmanagement
- Kenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation der Polizei Berlin und der Landesverwaltung sowie der behördeninternen/-externen Kommunikationswege
- Kenntnisse über die Informationsarchitektur der Polizei Berlin und speziell des Referats Dir ZS IKT C, insbesondere im Kontext des Vorgangsbearbeitungssystems POLIKS/PLX
- Kenntnisse über das Bund-Länder-IT-Groß-Projekt Programm Polizei 20/20 sowie insbesondere dem Projekt interim-Vorgangsbearbeitungssystem (iVBS) PLX
- Kenntnisse und Fähigkeiten in der Bedienung der Software PLX/POLIKS sowie im Umgang mit der PC- und Standardsoftware
- Kenntnisse von Collaboration Tools wie bspw. Jira/Confluence oder TFS sowie Sharepoint-Systemen wie bspw. Extrapol
- Kenntnisse von Videokonferenzsystemen wie bspw. BDBOS, HiPoS, Jitsi, BBB, Webex, MicrosoftTeams

3.1.3 Kenntnisse in der Personalführung sowie deren Anwendung und Umsetzung 4 3 2 1
X

- Kenntnisse in der Personalführung sowie deren Anwendung und Umsetzung, dies sowohl in Linienorganisationen als auch in komplexen Projekt- und Matrixorganisationen und bezogen auf Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte, Verwaltungsbeamtinnen und -beamte, Tarifbeschäftigte und externe Mitarbeitende

3.1.4 Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.) 4 3 2 1
X

3.2 Persönliche Kompetenzen

3.2.1 Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit 4 3 2 1
X

► 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.

- erfüllt auch unter erschwerten Bedingungen (z.B. Zeitdruck, wechselnde Arbeitsbedingungen, vorübergehend erhöhter Arbeitsanfall) die Aufgaben
- hält das eigene Wissen aktuell und ist bereit und in der Lage, Neues dazuzulernen
- zeigt sich neuen Entwicklungen/Aufgaben gegenüber interessiert und aufgeschlossen
- kann sich auf neue/unvorhergesehene Situationen einstellen
- erfasst die Bedeutung komplexer Informationen und nutzt diese für die eigene Auf-



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3038-24-40

Gültig ab: 20.12.2023

gabenerledigung

3.2.2 Organisationsfähigkeit 4 3 2 1
 ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren. X

- setzt bei der Aufgabenbewältigung zeitliche und inhaltliche Prioritäten
- plant die gesamte Aufgabenerledigung systematisch, z.B. hinsichtlich Zeit, Menge, Material, Personal, Inhalt
- erledigt die übertragenen Aufgaben gründlich, zuverlässig und termingerecht

3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung 4 3 2 1
 ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen. X

- setzt sich und den Mitarbeitenden klare Arbeitsziele und koordiniert die einzelnen Arbeitsschritte
- setzt die zur Verfügung stehenden Ressourcen angemessen ein
- bezieht klare Standpunkte und kann andere von der Notwendigkeit/Bedeutung/Dringlichkeit der eigenen Ziele überzeugen

3.2.4 Entscheidungsfähigkeit 4 3 2 1
 ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. X

- entscheidet sach- und situationsgerecht
- entscheidet rechtzeitig und eigenständig innerhalb der Zuständigkeit
- stellt Entscheidungen transparent dar
- analysiert/beurteilt Sachverhalte, wägt die Auswirkungen eigener Entscheidungen ab und übernimmt dafür ebenenadäquat die Verantwortung
- trifft auch unangenehme Entscheidungen und setzt diese um

3.3 Sozialkompetenzen

3.3.1 Kommunikationsfähigkeit 4 3 2 1
 ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen. X

- drückt sich schriftlich/mündlich klar und verständlich aus
- hört anderen aufmerksam zu, lässt sie ausreden und räumt ihnen die nötige Gesprächszeit ein
- kann den Kontakt zu anderen herstellen und halten
- argumentiert präzise, sachlich und überzeugend
- reagiert auf die individuellen Belange anderer einfühlsam
- ist in der Lage, Gesprächsverläufe ergebnisorientiert und zielgerichtet zu steuern
- gibt erforderliche Informationen zeitgerecht und zielgruppenorientiert in angemessener Form an die Mitarbeitenden weiter



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3038-24-40

Gültig ab: 20.12.2023

3.3.2 Kooperationsfähigkeit 4 3 2 1
 ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben. X

- arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen / im Team zusammen
- geht auf andere ein, berücksichtigt deren Meinungen/ Interessen
- verhält sich kompromissbereit
- bringt Probleme, Konflikte, kritische Situationen zur Sprache und versucht, gemeinsame Lösungen und Wege zu finden

3.3.3 Dienstleistungsorientierung 4 3 2 1
 ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen. X

- versteht die eigene Tätigkeit als Dienstleistung/Service und stellt das Handeln darauf ein
- informiert und berät sach- und fachgerecht
- hält Termine/Absprachen ein und bearbeitet Anliegen zügig bzw. veranlasst eine zügige Bearbeitung
- verhält sich freundlich und angemessen, auch in schwierigen Situationen

3.3.4 Diversity-Kompetenz 4 3 2 1
 ► 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

- wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGIG etc.),
- ist fähig zum Perspektivwechsel,
- berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen.
- wirkt aktiv auf Chancengleichheit, Inklusion und einen diskriminierungsfreien Umgang hin
- akzeptiert Menschen in Ihrer Vielfältigkeit und ist diesen gegenüber aufgeschlossen
- hinterfragt gewohntes Denken und eigene Verhaltensweisen und ist bereit diese zu verändern
- verhält sich respektvoll/vorurteilsfrei und wertschätzend

3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz 4 3 2 1
 ► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG X



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3038-24-40

Gültig ab: 20.12.2023

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 teilhabebehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie
 3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.
- 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,
 - ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung,
 - berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus.

3.4 Führungskompetenzen

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.
- bezieht gesellschaftliche und behördeninterne Entwicklungen in Planungen ein
- delegiert Aufgaben und Verantwortung situations-, sach- und personengerecht und sorgt für frist- und sachgerechte Erledigung

4 3 2 1
X

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

4 3 2 1
X



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3038-24-40

Gültig ab: 20.12.2023

Schaffung der erforderlichen Rahmenbedingungen ein und berücksichtigt die Belange Schwerbehinderter gem. § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX

- wendet Personalentwicklungsmaßnahmen und -instrumente an
- vereinbart Personalentwicklungsziele und nimmt auf deren Umsetzung aktiv Einfluss
- setzt die zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Menschen getroffenen Regelungen und Vereinbarungen zielgerichtet um

3.4.3 Selbstentwicklungskompetenz

4 3 2 1
X

► 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.
- entwickelt die eigene Führungskompetenz stetig weiter
- berücksichtigt Anregungen und Kritik für das eigene Handeln

3.4.4 Innovationskompetenz

4 3 2 1
X

► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.

- initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse,
- verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe.
- fördert innovative Ansätze von Mitarbeitenden
- ist offen für innovative und neue Ideen
- bezieht Mitarbeitende in Veränderungsprozesse ein, fördert und unterstützt sie in der aktiven Mitgestaltung

3.4.5 Repräsentations- und Netzwerkkompetenz

4 3 2 1
X

► 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.
- baut zielorientiert Netzwerke auf und pflegt diese