



**Anforderungsprofil - Einzelprofil**  
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3013-23-248

Gültig ab: 18.01.2024

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| Bezeichnung des Arbeitsgebietes: | <b>Leiter/Leiterin der Stabsabteilung Steuerung bei PPr St</b> |
| Dienststelle(n):                 | <b>PPr St I</b>  |
| Amtsbezeichnung(en):             | <b>LtdRD/LtdRDin</b>   |
| Besold./Vergütungen:             | <b>A 16</b>  |
| Verbleib bei:                    | <b>PPr St III</b>  |

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

**Leitung der Stabsabteilungsbereiche Steuerungsdienst, Grundsatzstelle für Projekt- und Organisationsmanagement sowie Internationales**

Die Stabsabteilung Steuerung gewährleistet die Entwicklung eines ganzheitlichen Strategieansatzes der Polizei Berlin. Hierbei verknüpft sie methodische sowie die inhaltliche Ausgestaltung der drei Stabsabteilungsbereiche und bringt die entsprechenden Kompetenzen und Arbeitsergebnisse aus diesen Teams mit ein. Sie berät und unterstützt mit ihren Bereichen die Behördenleitung und ihre ranghöchsten Führungskräfte im Strategieentwicklungsprozess im Abgleich mit den gesellschaftlichen, politischen und behördeneigenen Veränderungen. Sie gewährleistet dabei die erforderlichen Kommunikations-, gesamtbehördlichen Abstimmungs- und Veränderungsprozesse. Sie erkennt und berücksichtigt dabei unmittelbare Abhängigkeiten zu anderen Behörden.

Sie sichert den Überblick über die Umsetzung der entwickelten Schwerpunkte durch die verantwortlichen Dienststellen unter Beachtung der eigenen effektiven und effizienten Verwendung der ihrem Bereich zugewiesenen Ressourcen. Dabei hat sie selbst die rechtlichen Vorgaben zu beachten, wirtschaftliche und aufgabenbezogene Aspekte einzubeziehen sowie Prioritäten zu setzen.

Ausgerichtet an den Besonderheiten des Aufgabengebietes entwickelt sie konzeptionelle Ideen unter Berücksichtigung der behördlichen und politischen Rahmenbedingungen sowie internationalen Entwicklungen.

Sie übernimmt unter Beachtung der Vorgaben durch die Behördenleitung die Verantwortung für eine gemeinsame thematische Ausrichtung der Organisationseinheiten, um die strategischen Ziele der Polizei Berlin mitzugestalten und umzusetzen. Sie fasst hier die Interessen und Bedarfe der Organisationseinheiten gegenüber der Behördenleitung zusammen und erarbeitet mit den Führungskräften einen Priorisierungsvorschlag, der zu regelmäßig kontrollieren und ggfs. zu evaluieren ist.

Im Zusammenhang mit den knappen Ressourcen der Behörde übernimmt sie die Beratung und Unterstützung im Rahmen der gesamtbehördlichen Abstimmungserfordernisse bei den wesentlichen Haushaltsthemen, der Dienstkräfteeinmeldung und bei der gesamtbehördlichen Personalverteilung in Abstimmung des für diese Aufgaben zuständigen Fachbereichen zur Beachtung der behördenweiten und politischen Schwerpunktthemen.

Führungsverantwortung für ca. 40 Mitarbeitende, davon direkt unterstellt 3 Stabsabteilungsleitende

**Stabsabteilungsbereich Steuerungsdienst**

Zentrale Ansprechperson im Rahmen der gesamtbehördlichen strategischen Ausrichtung für die Behör-



**Anforderungsprofil - Einzelprofil**  
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3013-23-248

Gültig ab: 18.01.2024

denleitung mit folgenden Aufgabenschwerpunkten:

Gewährleistung des gesamtbehördlichen Entwicklungs- und Abstimmungsprozesses sowie Vermittlung bei besonders kritischen Sachverhalten

Verantwortung über den gesamtbehördlichen Strategieentwicklungsprozess insbesondere durch die Gewährleistung der Planung von Strategiekonferenzen der Behördenleitung

Gewährleistung eines in die Strategieentwicklung bzw. -umsetzung integrierten Zielvereinbarungsprozesses und der steuerungs-/ führungsrelevanten Informationen für die Behördenleitung sowie eines nachhaltigen sinnvollen Controllings

**Stabsabteilungsbereich Grundsatzstelle für Projekt- und Organisationsmanagement**

Zentrale Ansprechperson für Projektmanagement, Organisations- und Geschäftsprozessmanagement unter Berücksichtigung der folgenden Aufgabenschwerpunkte:

Beratung der Behördenleitung bei der Auswahl, Besetzung und Strukturierung von Projekten in Abgleich mit der strategischen Ausrichtung der Behörde

Gewährleistung der Beratung der Behördenleitung beim Setzen von Steuerungsimpulsen zur Initiierung neuer (Forschungs)Projekte, zur Fortentwicklung der Aufbau- und Ablauforganisation sowie zur nachhaltigen und kontinuierlichen Verbesserung von Geschäftsprozessen im laufenden Betrieb

Sicherstellung der aktiven Unterstützung von Projekten bei deren Initiierung sowie bei Organisationsuntersuchungen und Prozessbetrachtungen

Sicherstellung der Entwicklung von Qualitätsstandards zur Verbesserung von Projektergebnissen, zur Unterstützung bei Organisationsuntersuchungen sowie Geschäftsprozessanalysen und Vermittlung des methodischen Vorgehens

**Stabsabteilungsbereich Internationales**

Zentrale Ansprechperson insbesondere für EU-Angelegenheiten, Fördergeldakquise und Internationale Beziehungen mit folgenden Aufgabenschwerpunkten:

Sicherstellung der Steuerung, Koordinierung und Bearbeitung aller die Polizei betreffenden EU-Aktivitäten, die nicht der Rechtshilfe oder bestimmten Ermittlungsverfahren zuzuordnen sind

Gewährleistung der Beratung der Behördenleitung und der Dienststellen bei der Initiierung, Planung und der Durchführung von EU-geförderten Projekten im Bereich Innere Sicherheit im Abgleich mit der strategischen Ausrichtung der Behörde

Unterstützung bei der Entwicklung einer internationalen Behördenstrategie

Gewährleistung der internationalen Netzwerkarbeit sowie der Koordination mit und Beratung der Behördenleitung in internationalen Angelegenheiten jeglicher Art

Gewährleistung der Entwicklung von Standards und einheitlichen Vorgaben zur internationalen Projektarbeit sowie die Beratung und Begleitung der Projektakteure



**Anforderungsprofil - Einzelprofil**  
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3013-23-248

Gültig ab: 18.01.2024

Gewährleistung der Verantwortung für die Durchführung/Begleitung von internationalen Austausch- und Hospitationsprogrammen, Fachkonferenzen sowie Fachgesprächen auf Leitungsebene

Ansprechstelle für internationale Verwendungen und Einsätze sowie Auslandsmissionen

**2. Formale Anforderungen**

Laufbahnbefähigung für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen Verwaltungsdienstes oder des höheren Polizeivollzugsdienstes

**3. Leistungsmerkmale**

Gewichtungen:

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

**3.1 Fachkompetenzen**

|   |        |        |   |   |
|---|--------|--------|---|---|
| 3.1.1 umfangreiche Erfahrungen und detaillierte Kenntnisse in polizeilichen Planungs- und Steuerungsprozessen auf Führungsebene sowie Wissen über behördeninterne Organisations- und Führungsstrukturen und Dienstabläufe | 4<br>X | 3      | 2 | 1 |
| 3.1.2 eingehende Kenntnisse über aktuelle Tendenzen, strategische und richtungweisende Entscheidungen und Planungskonzepte der Behörde im Hinblick auf ihre Bedeutung insbesondere für das Qualitätsmanagement            | 4<br>X | 3      | 2 | 1 |
| 3.1.3 vertiefte methodische Kenntnisse und praktische Erfahrungen in der Leitung und Steuerung von Arbeits- und Projektgruppen  | 4<br>X | 3      | 2 | 1 |
| 3.1.4 vertiefte Fachkenntnisse im Bereich der Organisationslehre, der Organisationsentwicklung und der Prozessoptimierung   | 4      | 3<br>X | 2 | 1 |
| 3.1.5 langjährige Führungsverantwortung in der Leitung von Aufgabenbereichen mit Mitarbeitenden unterschiedlicher Besoldungs- und Entgeltgruppen  | 4<br>X | 3      | 2 | 1 |
| 3.1.6 anwendungssichere Kenntnisse auf dem Gebiet der Führungslehre hinsichtlich der Instrumente einer situativen Personalführung, insbesondere der Personalmanagementinstrumente und -maßnahmen                          | 4      | 3<br>X | 2 | 1 |
| 3.1.7 umfangreiche Kenntnisse über Techniken der Gesprächsführung, Kommunikation und Moderation sowie der Präsentation von Arbeitsergebnissen   | 4      | 3<br>X | 2 | 1 |
| 3.1.8 Kenntnisse des öffentlichen Dienstrechts und angrenzender Rechtsgebiete   | 4      | 3<br>X | 2 | 1 |



**Anforderungsprofil - Einzelprofil**  
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3013-23-248

Gültig ab: 18.01.2024

|   |        |   |   |   |
|---|--------|---|---|---|
| 3.1.9 Kenntnisse der Aufgaben und Beteiligungsrechte der Beschäftigtenvertretungen:<br>Personalvertretungsgesetz (PersVG), Landesgleichstellungsgesetz (LGG), Frauenförderplan, Sozialgesetzbuch IX (SGB IX), Verwaltungsvorschrift über die gleichberechtigte Teilhabe der behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen (VV Integration beh. Menschen), Behindertengleichstellungsgesetz (BGG), Landesgleichberechtigungsgesetz (LGBG), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) | 4<br>X | 3 | 2 | 1 |
|---|--------|---|---|---|

|   |        |   |   |   |
|---|--------|---|---|---|
| 3.1.10 Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.) | 4<br>X | 3 | 2 | 1 |
|---|--------|---|---|---|

**3.2 Persönliche Kompetenzen**

|  |        |   |   |   |
|--|--------|---|---|---|
| 3.2.1 Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit<br>► 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. | 4<br>X | 3 | 2 | 1 |
|--|--------|---|---|---|

- 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 Aufgabenerledigung

|   |        |   |   |   |
|---|--------|---|---|---|
| 3.2.2 Organisationsfähigkeit<br>► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren. | 4<br>X | 3 | 2 | 1 |
|---|--------|---|---|---|

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

- 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



**Anforderungsprofil - Einzelprofil**  
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3013-23-248

Gültig ab: 18.01.2024

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

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



**Anforderungsprofil - Einzelprofil**  
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3013-23-248

Gültig ab: 18.01.2024

**3.3.4 Diversity-Kompetenz**

4 3 2 1  
X

► 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.

- wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG 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  
X

► 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.

- 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**

4 3 2 1



**Anforderungsprofil - Einzelprofil**  
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3013-23-248

Gültig ab: 18.01.2024

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

3.4.2 Personalentwicklungskompetenz

4 3 2 1

► 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

► 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 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

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



**Anforderungsprofil - Einzelprofil**  
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3013-23-248

Gültig ab: 18.01.2024

3.4.4 Innovationskompetenz 4 3 2 1  
► 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.
- 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  
► 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

- 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