Polizei Berlin

Anforderungsprofil - Basisprofil
(Masterprofil Führung mit Personalverantwortung)

Profil-Nr. 3020-26-126 Gültig ab: 10.08.2026

Dienststelle(n):	**Dir _ RA _**
Laufbahn:	**höherer Dienst**
Aufgabe:	**Leiter/in Führungsdienst Regionalabschnitt**
Verbleib bei:	**LPD St 3**

Aufgaben der Masterprofilgruppe Führung mit Personalverantwortung hD:

Die Aufgaben der Funktionsgruppe „höherer Dienst mit Personalverantwortung“ werden geprägt vom Einblick in die Wechselbeziehungen von Gesellschaft, Politik und Recht auf internationaler, nationaler und lokaler Ebene und Berücksichtigung dieser Einflüsse bei richtungsweisenden Entscheidungen und dienststellenübergreifenden Angelegenheiten.

Personalmanagement / organisatorische Maßnahmen
Insbesondere

- Weisungsbefugnis gegenüber unterstellten Mitarbeitern / -innen
- Personalmanagement konzeptionell / Einzelpersonalmaßnahmen
- Führung mit Zielen
- Erstellung von / Beteiligung an der Erstellung von dienstlichen Beurteilungen, Dienstleistungsberichten und sonstigen Leistungsbewertungen
- Gestaltung von (Arbeits-)Bedingungen, die Leistungen ermöglichen und die Arbeitszufriedenheit steigern
- Gewährleistung eines ordnungsgemäßen Dienstbetriebes
- Verantwortung des Personal- und Sachmitteleinsatzes

Konzeption / Koordination von bereichsspezifischen / bereichsübergreifenden Maßnahmenkonzepten höheren Schwierigkeitsgrades

Entscheidung von Grundsatzangelegenheiten / herausgehobenen Vorgängen

Repräsentation der Polizei

Beratung und Information von Vorgesetzten

Kooperation mit externen Institutionen /Behörden in vollzugspolizeilichen Angelegenheiten von herausgehobener Bedeutung

Leitung von Einsatzlagen

1. Beschreibung des Aufgabengebietes

Personalmanagement/organisatorische Maßnahmen
Insbesondere

- Weisungsbefugnis gegenüber unterstellten Mitarbeitenden
- Personalmanagement konzeptionell/Einzelpersonalmaßnahmen, insbesondere Auswahl qualifizierten Personals und Förderung deren Potenzials
- Führen mit Zielen
- Erstellen von/Beteiligen an der Erstellung von dienstlichen Beurteilungen, Dienstleistungsberichten und sonstigen Leistungsbewertungen
- Gestalten von (Arbeits-)Bedingungen, die Leistungen ermöglichen und Arbeitszufriedenheit

steigern in Absprache mit der Leitung des Regionalabschnitts (L RA)
- Gewährleisten eines ordnungsgemäßen Dienstbetriebes orientiert an behördlichen sowie direktionseigenen Interessen
- Verantworten des Personal- und Sachmitteleinsatzes unter Berücksichtigung von Prioritätensetzungen in der Aufgabenbewältigung

Konzeption/Koordination von bereichsspezifischen/bereichsübergreifenden Maßnahmenkonzepten höheren Schwierigkeitsgrades, z.B.
- Unterstützen der L RA bei der Umsetzung der Behörden- und Direktionsziele
- Entwickeln und Erarbeiten von Strategien und Konzepten unter Berücksichtigung der behörden- und direktionsweiten Ziele, politischer Rahmenbedingungen und vollzugspolizeilicher Erfordernisse
- Unterstützen der L RA bei der Entwicklung von Qualitätsstandards für das Leiten eines Regionalabschnitts und bei der Ausübung der Qualitätskontrolle und -sicherung
- Koordinieren der Aus- und Fortbildungsmaßnahmen für den gesamten Abschnitt
- Entwickeln und Koordinieren der Umsetzung von präventiven/repressiven Konzeptionen unter Zugrundelegung von Lagebildanalysen
- Effizientes Planen, Organisieren und Steuern sämtlicher Arbeitsabläufe und Aufgaben im Rahmen des Zuständigkeitsbereichs

Entscheidung von Grundsatzangelegenheiten/herausgehobenen Vorgängen, z. B.
- Effektives Steuern qualitätssichernder Maßnahmen zur Sicherstellung festgelegter vollzugspolizeilicher Anforderungen
- Koordinieren und Umsetzen einer bürgernahen Organisation des Beschwerdemanagements
- Entwickeln maßgeblicher Einsatzanordnungen für präventive und/oder repressive Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und des Sicherheitsgefühls in einem regional begrenzten Zuständigkeitsbereich, insbesondere an sehr hoch frequentierten Bereichen oder Brennpunkten innerhalb des RA
- Enges Zusammenarbeiten mit der L RA und Treffen der daraus resultierenden Entscheidungen in Bezug auf die Umsetzung aller polizeilichen und organisatorischen Maßnahmen innerhalb des Führungsdienstes
- Analysieren, Bewerten und zielgruppenorientiertes Weitergeben von den RA und dessen Mitarbeitenden betreffenden Informationen
- Prüfen regionalabschnittsinterner Themen und Treffen von strategischen Entscheidungen
- Erarbeiten von Entscheidungsvorlagen für die abschließende Stellungnahme durch die L RA
- Prüfen von und Entscheiden über Stellungnahmen und schriftliche Anfragen auf Leitungsebene

Repräsentation der Polizei
im Zuständigkeitsbereich nach innen und anlassbezogen nach außen,
- Repräsentieren der Polizei Berlin und des Regionalabschnitts gegenüber z.B. Trägern der bezirklichen Gremienarbeit, diplomatischen Einrichtungen, politischen Vertretenden, Wirtschaftsunternehmen von Bedeutung
- Unterstützen der L RA bei der Öffentlichkeits- und Präventionsarbeit auf Leitungsebene

Beratung und Information von Vorgesetzten
- insbesondere der L RA in allen regionalabschnittsbezogenen Themen des Täglichen Dienstes und bei Einsätzen aus besonderen Anlässen

- Beraten und Unterstützen der L RA bei der Personalplanung und -entwicklung

Kooperation mit externen Institutionen/Behörden in vollzugspolizeilichen Angelegenheiten von herausragender Bedeutung

- Zusammenarbeiten mit anderen Polizeidienststellen, Justiz- und Verwaltungsbehörden sowie anderen Institutionen
- Durchführen von interner und externer Netzwerkarbeit

Leitung von Einsatzlagen bzw. Leitung einer Führungsgruppe,
insbesondere

- zur Bewältigung von komplexen Aufgaben im täglichen Dienst und Dienst aus besonderen Anlässen höheren Schwierigkeitsgrades, bedingt durch insbesondere
- größere Einsatzlagen
- gesellschaftlich unterschiedliche Bevölkerungszusammensetzung und deren Einflussnahme auf die polizeiliche Aufgabenbewältigung
- den Einfluss von Interessen-, Wirtschaftsverbänden, Immunitäten aus Politik, Diplomatie sowie anderen bevorrechtigten oder gesellschaftlich bedeutenden Personen mit Auswirkungen auf die Rolle und Arbeit der Polizei

2. formale Voraussetzungen

(Hinweis: Angaben zu den Besoldungsgruppen sowie weitere Eignungsvoraussetzungen sind kein Bestandteil des Anforderungsprofils; diese Informationen sind den entsprechenden stellen- / personalwirtschaftlichen Unterlagen zu entnehmen)

Erfüllung der beamten- und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für den höheren Polizeivollzugsdienst eines der Laufbahnzweige Schutzpolizei / Kriminalpolizei

3. Leistungsmerkmale (fachliche und außerfachliche Anforderungen)

Die für das Aufgabengebiet erforderlichen Fachkenntnisse, Rechtskenntnisse, EDV- Kenntnisse, Erfahrungswissen, sonstigen fachlichen Fähigkeiten/Fertigkeiten (praktische, theoretische, technische, handwerkliche usw.) sind den Einzelmerkmalen als Operationalisierungen in Gestalt einer Aufzählung zuzufügen.
Die außerfachlichen Leistungsmerkmale sind abschließend formuliert.

Für die optimale Bewältigung des Aufgabengebietes:
4 = unabdingbar, 3 = sehr wichtig, 2 = wichtig, 1 = erforderlich

3.1 Fachkompetenzen

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

- Sehr gute Kenntnisse in den für den Vollzugsdienst relevanten Rechtsgebieten des Straf- und Strafverfahrensrechts, allgemeinen und besonderen Gefahrenabwehrrechts, allgemeinen Verwaltungsrechts, Versammlungsrechts, allgemeinen Zuständigkeitsrechts, öffentlichen

Dienstrechts und Datenschutzrechts (BDSG, Bln DSG)
- Kenntnisse der für die öffentliche Sicherheit und Ordnung relevanten polizeispezifischen Vorschriften in Bund und Ländern
- Umfassende Kenntnisse über das Geschäftsverfahren in den Behörden des Landes Berlin (GGO I) und in diesem Zusammenhang bestehende Regelungen
- Fachkenntnisse über die für den Abschnittsdienst relevanten Vorschriften und Geschäftsanweisungen
- Führungserfahrung in Aufgabenbereichen mit schutzpolizeilichem Schwerpunkt
- Kenntnisse und Erfahrungen als Polizeiführer/in für die Bewältigung von schutzpolizeilichen Einsätzen aus besonderem Anlass
- Umfassende Kenntnisse über die Ziele und Instrumente der Verwaltungsreform
- Kenntnisse im Haushaltsrecht des Landes

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

- Detaillierte Kenntnisse über den Täglichen Dienst und die Arbeitszeit in den Abschnitten und Regionalabschnitten
- Umfangreiche und vertiefte Kenntnisse in der Einsatz- und Führungslehre, insbesondere PDV 100, und Erfahrungswissen im Einsatzmanagement
- Anwendungssichere Kenntnisse über Organisation, Methoden und Arbeitsabläufe in Befehlsstellen
- Sehr gute Kenntnisse bezüglich polizeilicher Versammlungslagen einschließlich der Bedeutung für das polizeiliche Handeln
- Anwendungssichere Kenntnisse in der Öffentlichkeitsarbeit und im Umgang mit der Presse
- Fähigkeiten im Entwickeln kreativer Lösungen außerhalb bestehender Routinen und Standards
- Eingehende Kenntnisse über die Aufbau- und Ablauforganisation der Polizei Berlin sowie der Kommunikationsstruktur der Polizeibehörde
- Grundkenntnisse über die Struktur, Aufgaben und Zuständigkeiten fremder Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben
- Sehr gute Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen in der Erstellung von strategischen Konzepten und Analysen
- Sehr gute Kenntnisse in Moderations- und Präsentationstechniken
- Kenntnisse über polizeiliche und sonstige Hilfsangebote, insbesondere bei traumatischen Belastungen, der Sucht- und Suizidprävention sowie sonstigen Belastungssituationen und deren Umsetzung
- Kenntnisse über die aktuellen gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen einschließlich vorhandener Interaktionsmöglichkeiten zur aufgabengebietsbezogenen Anwendung
- Kenntnisse über integrative Maßnahmenkonzepte
- Kenntnisse über delinquentes Verhalten und deren Bekämpfungsansätze orientiert an Deliktsschwerpunkten

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

- Anwendungssichere Kenntnisse im Personalvertretungsgesetz (PersVG), Landesgleichstellungsgesetz (LGG), Frauenförderplan, Sozialgesetzbuch IX (SGB IX), VV Inklusion behinderter Menschen, Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) sowie dem Landesgleichberechtigungsgesetz (LGBG), Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) und dem Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft des Landes Berlin (PartMigG)
- Kenntnisse von Führungstheorien und -instrumenten zur Gewährleistung der Leistungsziele und Zufriedenheit der Mitarbeitenden
- Kenntnisse im Personal- und Organisationsmanagement
- Fundierte Kenntnisse über Teamprozesse, -entwicklung, Einflussfaktoren auf die Teamarbeit sowie über Gruppenphänomene und deren Auswirkungen, insbesondere zu Entstehungsbedingungen und Handlungsstrategien bei Konflikten
- Anwendungssichere Kenntnisse der Grundlagen wertebasierter Führung
- Sehr gute Kenntnisse in der Führungskommunikation, insbesondere der mitarbeiterorientierten Gesprächsführung
- Kenntnisse über Verhandlungstechniken und deren Anwendung

3.2 Leistungsverhalten

		4	3	2	1
3.2.1	Zuverlässigkeit		X		

- arbeitet genau und gründlich, berücksichtigt Details angemessen
- hält sich an getroffene Vereinbarungen, Zusagen und Termine

		4	3	2	1
3.2.2	Organisationsfähigkeit			X	

- setzt bei der Aufgabenbewältigung zeitliche und inhaltliche Prioritäten
- plant die gesamte Aufgabenerledigung systematisch (z.B. hinsichtlich Zeit, Menge, Material, Personal, Inhalt)

		4	3	2	1
3.2.3	Belastbarkeit		X		

- hält den körperlichen Belastungen stand
- hält psychischen Belastungen stand
- erfüllt auch unter erschwerten Bedingungen (z. B. Zeitdruck, wechselnde Arbeitsbedingungen, erhöhter Arbeitsanfall) die Aufgaben
- ist erschwerten Bedingungen auch über einen längeren Zeitraum gewachsen
- handelt in Stresssituationen besonnen

		4	3	2	1
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit				

			X		
	• entscheidet sach- und situationsgerecht • entscheidet zeitgerecht • entscheidet auch bei unvollständiger Informationsbasis • trifft auch unangenehme Entscheidungen • berücksichtigt die Auswirkungen eigener Entscheidungen • erkennt selbstständig Situationen, die Entscheidungen erfordern und trifft diese				
3.2.5	Flexibilität	4	3	2 X	1
	• zeigt sich neuen Entwicklungen / Aufgaben interessiert und aufgeschlossen, um sie für die eigene Arbeit zu nutzen • kann sich schnell auf neue / unvorhersehbare Situationen einstellen • kann mehrere Aufgaben / Sachverhalte parallel sachgerecht bearbeiten				
3.2.6	Auffassungsgabe / Urteilsvermögen	4	3 X	2	1
	• gewinnt schnell den Überblick über Situationen / Sachverhalte und legt das eigene Handeln fest • erkennt Zusammenhänge zu anderen Sachverhalten / Vorgängen bzw. Hintergründen / Strukturen und berücksichtigt die Auswirkungen • besitzt die Fähigkeit, Wesentliches von Unwesentlichem zu unterscheiden und den Sachverhalt richtig einzuschätzen • erfasst die Bedeutung von Einzelinformationen und berücksichtigt diese bei der eigenen Aufgabenerledigung				
3.2.7	Leistungs- / Einsatzbereitschaft	4	3	2 X	1
	• setzt sich realistische Leistungsziele und zeigt Einsatz bei der Umsetzung • interessiert sich für die Aufgabe und engagiert sich für deren Erfüllung • übernimmt bereitwillig nicht vorhersehbare Aufträge • bringt im Rahmen des Aufgabengebietes selbstständig Ideen, Vorstellungen, Impulse ein				
3.2.8	Verantwortung	4	3 X	2	1
	• steht für das eigene Handeln ein • verantwortet eigene Entscheidungen und zieht sich nicht hinter Strukturen oder Autoritäten zurück • nimmt die persönliche Verantwortung für nachgeordnete Dienstkräfte wahr				
3.2.9	Entwicklungs- / Veränderungsbereitschaft	4	3	2 X	1
	• hält sich fachlich auf aktuellem Stand				

- steht Veränderungen aufgeschlossen ggü. und erkennt ggf. positive Entwicklungschancen
- akzeptiert Lernen als ständige Herausforderung u. Notwendigkeit

		4	3	2	1
3.2.10	Wirtschaftliches Denken und Handeln			X	

- berücksichtigt ökonomische Aspekte im Personal- und Sachmitteleinsatz

3.3 Sozialverhalten

		4	3	2	1
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit	X			

- drückt sich schriftlich verständlich und überzeugend aus
- drückt sich mündlich verständlich und überzeugend aus
- hört Gesprächspartnerinnen / Gesprächspartnern zu, lässt sie ausreden und räumt ihnen die notwendige Gesprächszeit ein
- kann Kontakt zu Anderen herstellen und halten
- kann einfühlsam auf Andere und deren Kommunikationsverhalten eingehen
- ist in der Lage Gesprächsverläufe / Gruppenprozesse ergebnisorientiert und zielgerichtet zu steuern

		4	3	2	1
3.3.2	Konfliktfähigkeit		X		

- erkennt Konfliktsituationen und reagiert angemessen darauf
- bietet realistische Lösungsmöglichkeiten an
- spricht Konflikte offen an, geht ihnen nicht aus dem Weg, vermittelt zw. Konfliktparteien
- kann Kritik angemessen vortragen, ohne persönlich zu verletzen
- nimmt sachlich vorgetragene Kritik an

		4	3	2	1
3.3.3	Kooperationsfähigkeit		X		

- arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit Anderen zusammen
- versucht gemeinsame Lösungen und Wege zu finden, auch wenn unterschiedliche Interessen oder Interessengruppen vorhanden sind
- bezieht Erfahrungen und Kenntnisse von Kolleginnen / Kollegen mit ein und gibt eigene Erfahrungen an die Anderen weiter
- verhält sich gegenüber Vorgesetzten loyal

		4	3	2	1
3.3.4	Durchsetzungsfähigkeit	X			

- bezieht klare Standpunkte und vertritt eigene Überzeugungen
- äußert die eigene Meinung selbstsicher und versteckt sich nicht hinter Anderen / Autoritäten
- sorgt für die Einhaltung bzw. Umsetzung dienstlicher Vorgaben
- setzt Entscheidungen sachlich und selbstbewusst um

3.4 Kunden- und adressaten (anwender-) orientiertes Handeln

		4	3	2	1
3.4.1	Service- / Dienstleistungsorientierung			X	
	• versteht die eigene Tätigkeit als Dienstleistung / Service und stellt das Handeln darauf ein • vermittelt den Dienstleistungs- / Servicegedanken den MA / MA'innen und sorgt für entsprechende Akzeptanz • sorgt für eine zügige Bearbeitung				
3.4.2	Diversitätskompetenz			X	
	• akzeptiert die Verschiedenartigkeit der Kulturen, Traditionen u. Lebensweisen und verhält sich ihnen ggü. neutral und sachlich • kann Kontakt zu Angehörigen anderer Kulturen herstellen • hat ein angemessenes äußeres Erscheinungsbild und entsprechende Umgangsformen • repräsentiert angemessen • tritt angemessen auf				
3.5	**Führungsverhalten (nur bei Führungskräften)**				
3.5.1	Anleitung / Information	X			
	• gibt wichtige Informationen strukturiert, regelmäßig, umfassend und zeitgerecht weiter • stellt Entscheidungen transparent dar • berät und unterstützt MA / MA'innen				
3.5.2	Delegationsfähigkeit		X		
	• überträgt Aufgaben und Verantwortung im angemessenem Rahmen				
3.5.3	Vorbildfunktion		X		
	• lebt erwartetes Leistungs- und Sozialverhalten selbst vor • hält sich an behördeneigene Vorgaben				
3.5.4	Motivationsfähigkeit	X			
	• fördert die Zusammenarbeit im Team • entwickelt gemeinsam mit den MA / MA'innen Ziele • berücksichtigt persönliche Interessen der MA'innen / des MA bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen (zeitl., räuml., Arbeitsmittel) • äußert Anerkennung und kritisiert angemessen				
3.5.5	Personalentwicklung	4	3	2	1

			X		
	• kann MA / MA'innen differenziert in ihren Stärken und Schwächen einschätzen und ihren Potenzialen entsprechend fördern • setzt sich aktiv für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein • beachtet das Gleichberechtigungsgebot für Menschen mit Behinderung • achtet auf gleichberechtigte Teilhabe und Antidiskriminierung bei allen MA / MA'innen				
3.5.6	Fürsorge	4	3	2	1
			X		
	• kümmert sich um die Belange der MA / MA'innen • sorgt für eine am MA / an der MA'in ausgerichtete Optimierung der Arbeitsbedingungen • ist erreichbar und bietet im Bedarfsfall Hilfestellung an				