

Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3038-25-227

Gültig ab: 05.02.2026

Bezeichnung des Arbeitsgebietes:	Leitung Abteilung Informations- und Kommunikationstechnik (technischer Dienst)
Dienststelle(n):	Dir ZS IKT
Amtsbezeichnung(en):	LtdD tD/LtdDin tD
Besold./Vergütungen:	A 16
Verbleib bei:	PPr St III

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

Die Leitung der Abteilung Informations- und Kommunikationstechnik wird von zwei gleichberechtigten Führungskräften des Polizeivollzugsdienstes und des technischen Dienstes (Doppelspitze), die zusammen die Verantwortung für die Leitung und Steuerung der Abteilung tragen, gebildet. Beide Leitungen sind gemeinsam für die fachliche, organisatorische und personelle Führung verantwortlich und vertreten die Abteilung nach innen und außen. Die Aufgaben und Zuständigkeiten innerhalb der Doppelspitze sind verbindlich und transparent festgelegt. Die Verantwortungsbereiche sind dabei nach Themenfeldern, Funktionen und Inhalten aufgeteilt, die Gesamtverantwortung für die Zielerreichung der Abteilung wird gemeinsam getragen.

Die Schwerpunkte der Führungskraft des technischen Dienstes liegen dabei u.a. auf der Implementierung und Einhaltung von ITIL-basierenden Services, dem technischen Betrieb, dem Outsourcing von Leistungen im Rahmen der Wirtschaftlichkeit, den technischen Digitalisierungsprojekten sowie technischen Arbeitsbereichen wie z.B. der IT-Kommunikationstechnik und der Fahrzeug- und Gerätetechnik.

Die Leitung der Abteilung IKT ist die behördliche IKT-Managerin und unterstützt und berät die Behördenleitung bei der Steuerung des fachübergreifenden IKT-Einsatzes und zu Fragen der behördlichen IKT-Planung und IKT-Strategie. Sie vertritt die Behördenleitung gegenüber vorgesetzten Senatsdienststellen und parlamentarischen Gremien. Sie ist verantwortlich für die Gestaltung der Zusammenarbeit mit anderen Behörden in Angelegenheiten der Informationstechnik (z.B. ITDZ, BKA) und übernimmt ggf. Leitungsfunktionen in Projektorganisationen mit Bezug zur IKT.

In Bezug auf die strategischen Ziele der Polizei Berlin entwickelt die Abteilungsleitung konzeptionelle Ideen unter Berücksichtigung der behördlichen und politischen Rahmenbedingungen und kontrolliert den Zielerreichungsgrad. Dabei übt sie die Qualitätskontrolle und Qualitätssicherung aus und gewährleistet innerhalb der Abteilung einen fortwährenden Informationsaustausch über die strategischen und konzeptionellen Entwicklungen in der Behörde sowie der Abteilung.

Sie verantwortet die Steuerung der Haushalts-, Bewirtschaftungs-, Finanz- und Investitionsplanungen sowie die Steuerung bedeutsamer Beschaffungsvorgänge für den Bereich der IKT.

Eine besondere Bedeutung kommt dem Personalmanagement zu. Der Leitung der Abteilung obliegt die Gestaltung von Arbeitsbedingungen, die Leistungen ermöglichen und die Arbeitszufriedenheit steigern. Im Rahmen der Personalplanung und –entwicklung bildet das Erkennen von Potentialen und der adäquaten Förderung von Mitarbeitenden einen weiteren Schwerpunkt.

2. Formale Anforderungen

Erfüllung der beamten- und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die Beamtinnen und Beamten des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 des technischen Dienstes.

Abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Universitäts-Diplom- oder Masterabschluss) im Bereich der Informatik, Informationstechnik, Elektrotechnik oder einer anderen mathematischen, naturwissenschaftlichen oder technischen Fachrichtung mit Bezug zum Aufgabengebiet.


Anforderungsprofil - Einzelprofil
 (Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3038-25-227

Gültig ab: 05.02.2026

Ein technisch/wissenschaftlicher Fachhochschulabschluss wird als hinreichend angesehen, wenn zusätzlich mehrjährige und qualitativ gleichwertige Erfahrungen und Kenntnisse vorliegen.

Jeweils mit entsprechenden Kenntnissen auf dem Gebiet der IuK-Technik und nachweisbarer Führungserfahrung für einen großen, heterogenen Personalkörper.

3. Leistungsmerkmale

Gewichtungen:

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

3.1 Fachkompetenzen

3.1.1	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGIG etc.)	4 X	3	2	1
3.1.2	Kenntnisse zu den Aufgaben und Beteiligungsrechten der Beschäftigtenvertretungen: Personalvertretungsgesetz (PersVG), Landesgleichstellungsgesetz (LGG), Frauenförderplan, Sozialgesetzbuch IX (SGB IX), Verwaltungsvorschrift über die gleichberechtigte Teilhabe der behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen (VV Inklusion behinderter Menschen), Behindertengleichstellungsgesetz (BGG), Landesgleichberechtigungsgesetz (LGBG), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Partizipations- und Integrationsgesetz (PartIntG)	4 X	3 X	2	1
3.1.3	Kenntnisse der für die jeweiligen Beschäftigungsverhältnisse geltenden Rechtsvorschriften (Beamten-/Tarifrecht, Arbeitszeitrecht, sonstige Arbeitnehmerschutzrechte)	4 X	3 X	2	1
3.1.4	Kenntnisse und Beherrschung moderner Steuerungselemente im Bereich des Personalmanagement, insbesondere die Erkenntnisse aus der Führungslehre und Kompetenz auf der Grundlage des KFS und situationsangepasste Umsetzung	4 X	3	2	1
3.1.5	Kenntnisse der Personalplanung, -entwicklung und -qualifizierung unter Anwendung der Instrumente des Personalmanagements	4 X	3 X	2	1
3.1.6	Fundierte Kenntnisse über Teamprozesse, -entwicklung, Einflussfaktoren auf die Teamarbeit sowie über Gruppenphänomene und deren Auswirkungen, insbesondere zu Entstehungsbedingungen und Handlungsstrategien bei Konflikten	4 X	3	2	1
3.1.7	Kenntnisse über den Aufbau und die Organisation der Polizei Berlin	4 X	3	2	1
3.1.8	Kenntnisse über und Erfahrungen in Aufgaben von Sicherheitsbehörden	4 X	3 X	2	1
3.1.9	Kenntnisse über die aktuellen gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen einschließlich vorhandener Interaktionsmöglichkeiten zur aufgabengebietenbezogenen Anwendung	4 X	3 X	2	1

Anforderungsprofil - Einzelprofil (Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3038-25-227

Gültig ab: 05.02.2026

3.1.10 Europakompetenz (Kenntnisse über Institutionen und Funktionsweise der EU sowie im Europarecht, Fremdsprachenkenntnisse und Einsätze in europarelevanten Einrichtungen, insbesondere auch mehrmonatige praktische Auslandserfahrung)	4	3	2	1
			X	
3.1.11 Vertiefte Fachkenntnisse in der IT-Architektur und im strategischen und operativen Einsatz von Informationstechnik, insbesondere im Bereich der Planung, Steuerung und des Betriebs von IT-Einrichtungen in entsprechender Leitungs- und Führungsfunktion	4	3	2	1
	X			
3.1.12 Methodische Kenntnisse im Projektmanagement sowie in der Geschäftsprozessmodellierung	4	3	2	1
		X		
3.1.13 Kenntnisse von komplexen Sicherheitsinfrastrukturen (Firewalls)	4	3	2	1
		X		
3.1.14 Kenntnisse von großen Serverstrukturen	4	3	2	1
		X		
3.1.15 Kenntnisse von modernen Kommunikationsstrukturen (z. B. VoIP)	4	3	2	1
		X		
3.1.16 Vielfältige Kenntnisse von Betriebssystemen und Datenbanken	4	3	2	1
		X		
3.1.17 Kenntnisse über Endgeräte der Kommunikationstechnik	4	3	2	1
		X		
3.1.18 Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGIG etc.)	4	3	2	1
	X			

3.2 Persönliche Kompetenzen

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

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

Profil-Nr. 3038-25-227

Gültig ab: 05.02.2026

► 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

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

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

Profil-Nr. 3038-25-227

Gültig ab: 05.02.2026

- 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 Dienstleistungsorientierung4 3 2 1
X

► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.

- 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-Kompetenz4 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, 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 Vielfalt 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 Kompetenz4 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 teilhabebehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie

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

Profil-Nr. 3038-25-227

Gültig ab: 05.02.2026

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
X

► 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

3.4.2 Personalentwicklungskompetenz4 3 2 1
X

► 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 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

Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3038-25-227

Gültig ab: 05.02.2026

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

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