



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3013-25-9

Gültig ab: 10.01.2025

Bezeichnung des Arbeitsgebietes:
Dienststelle(n):
Amtsbezeichnung(en):
Besold./Vergütungen:
Verbleib bei:

Hilfsreferent/Hilfsreferentin Zentrale Vorschriftenstelle
PPr Just ZSV 1
POAR/POARin
A 13
PPr St ID 1

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

- Fachliche Leitung der Zentralen Vorschriftenstelle
- Führen von Personalgesprächen, regelmäßiger fachlicher Austausch mit nachgeordneten Dienstkräften, Zuweisen von Aufträgen einschließlich Erledigungskontrolle und ggf. Qualitätssicherung vor Ausführung, Festlegen der Abläufe sowie Zuständigkeiten von Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung
- Feststellen von Qualifizierungserfordernissen und Veranlassen entsprechender Maßnahmen einschl. der Unterstützung bei der Auswahl und Zuweisung von Personalentwicklungsmaßnahmen
- Beraten und Unterrichten der BehL sowie der Leitung PPr St über wesentliche Gesetzes- und Ordnungsänderungen nach vorheriger Einbeziehung der fachverantwortlichen Stabsbereiche
- Zusammenführen von wesentlichen Änderungen der Gesetzes- und Ordnungslage sowie der innerbehördlichen Vorschriften zur Information der BehL, Leitung PPr St sowie der weiteren Dienststellenleitungen
- Prüfen, Bewerten und Qualitätssichern von Stellungnahmen zu Gesetzen/Verordnungen unter Berücksichtigung der Zielerreichungsabsicht, ggf. unter Abgleich mit den von seitens der BehL vorgegebenen Ziele
- Vereinbaren von Arbeitsaufträgen mit entsprechender Erledigungskontrolle (Fristeinhaltung und Qualitätskontrolle)
- Regelmäßiger Austausch mit der Leitung PPr Just ZSV sowie mit den fachlich nachgeordneten Dienstkräften zur Umsetzung aktueller Regelungslagen sowie der weiteren die ZVS betreffenden Ziele (z. B. Festlegung der Abläufe, Zuständigkeiten und Qualitätssicherung von Vorgängen des SPoC Gesetze/Verordnungen)
- Terminieren, Vorbereiten, Durchführen und Nachbereiten von Besprechungen mit den Fachverantwortlichen der Dienststellen, Leitungen der Stäbe 12 sowie der Grundsatzbereiche zu Themen der innerbehördlichen Vorschriften sowie zu Erlassen/Änderungen von Gesetzen und Verordnungen

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

Profil-Nr. 3013-25-9

Gültig ab: 10.01.2025

- Selbstständige Analyse und Prozessoptimierung der organisatorischen Abläufe der ZVS insbesondere im Hinblick auf die Schnittstellenfunktion zu den Säulen PPr St, LPD, LKA, Dir ZS und der PA unter Berücksichtigung der Zielvorgaben der BehL (SPoC Gesetze/Verordnungen, innerbehördliche Vorschriften) oder anderweitig bestehender Vorgaben
- Festlegen der federführenden Zuständigkeit für die Fertigung von Stellungnahmen zu Gesetzen/Verordnungen unter Berücksichtigung bestehender Fachverantwortungen insbesondere bei nicht eindeutigen Zuständigkeiten sowie in Konfliktfällen, die nicht selbstständig von den nachgeordneten Dienstkräften der ZVS gelöst werden können

2. Formale Anforderungen

Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes

3. Leistungsmerkmale

Gewichtungen:

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

3.1 Fachkompetenzen**3.1.1 Kenntnisse auf folgenden Rechtsgebieten:**

4	3	2	1
X			

- Allgemeines Verwaltungsrecht, insbesondere Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG), Allgemeines Zuständigkeitsgesetz (AZG), Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) sowie dazugehöriger Verwaltungsvorschriften
- Beamtenrecht, insbesondere Landesbeamtengesetz (LBG), Beamtenstatusgesetz (BeamtStG), Laufbahngesetz (LfbG), Polizeidienstverordnung (PDieVO) sowie dazugehöriger VV
- Tarifrecht
- Polizei- und Ordnungsrecht, insbesondere Allgemeines Sicherheits- und Ordnungsgesetz (ASOG Bln), Gesetz über die Anwendung unmittelbaren Zwanges bei der Ausübung öffentlicher Gewalt durch Vollzugsbeamte des Landes Berlin (UZwG Bln), Waffengesetz (WaffG) sowie dazugehöriger VV
- Verkehrsrecht, insbesondere Straßenverkehrsordnung (StVO), Straßenverkehrszulassungsverordnung (StVZO) sowie dazugehöriger VV
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- Datenschutzrecht, insbesondere Berliner Datenschutzgesetz (BlnDSG) und Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)
- Berliner Informationsfreiheitsgesetz (IFG)
- Gemeinsame Geschäftsordnung I und II (GGO I und II)

3.1.2 Kenntnisse des Gesetzgebungsverfahrens sowie zum Erlass von Verordnungen, zudem über die organisatorischen Abläufe bei Beteiligung der Polizei Berlin innerhalb dieser Verfahren unter Berücksichtigung der jeweiligen Fachverantwortlichkeiten und

4	3	2	1
X			


Anforderungsprofil - Einzelprofil
 (Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3013-25-9

Gültig ab: 10.01.2025

Zuständigkeiten der Dienststellen

3.1.3 Kenntnisse über das Vorschriftenwesen der Polizei Berlin und deren Systematik sowie über alle Geschäftsanweisungen, Dienstvereinbarungen, Arbeitshinweise, Konzeptionen, Qualitätsstandards und Rundschreiben

4 3 2 1
X

3.1.4 Fundierte Kenntnisse über die Aufbau- und Ablauforganisation der Polizei Berlin einschließlich der innerbehördlichen Kommunikationswege sowie mit der obersten Dienstbehörde, zudem über die Zuständigkeiten der einzelnen Ämter/Direktionen und nachgeordneten Dienststellen der Polizei Berlin einschließlich der Aufgabenfelder der Schutz- und Kriminalpolizei, des Gewerbeaufsichtsdienstes und der Verwaltung

4 3 2 1
X

3.1.5 Kenntnisse zu den Aufgaben und Beteiligungsrechten der Beschäftigtenvertretungen

4 3 2 1
X

- Personalvertretungsgesetz (PersVG)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Landesgleichstellungsgesetz (LGG)
- Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX)
- Frauenförderplan
- Verwaltungsvorschrift über die gleichberechtigte Teilhabe der behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen (VV Inklusion behinderter Menschen)
- Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)
- Landesgleichberechtigungsgesetz (LGBG)
- Partizipations- und Integrationsgesetz (PartMigG)

3.1.6 Kenntnisse über Ziele, Methoden und der aktuellen Entwicklung der Verwaltungsreform in der Berliner Verwaltung

4 3 2 1
X

3.1.7 Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit der obersten Dienstbehörde und anderen Behörden

4 3 2 1
X

3.1.8 IT-Anwenderkenntnisse in den MS-Office-Produkten Word, Excel, Powerpoint sowie des IntraPol auch in der Rolle des Themenverantwortlichen

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. 3013-25-9

Gültig ab: 10.01.2025

gabenerledigung

3.2.2 Organisationsfähigkeit4 3 2 1
X

► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.

- 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 Ergebnisorientierung4 3 2 1
X

► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.

- 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 Entscheidungsfähigkeit4 3 2 1
X

► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.

- 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

3.2.5 Belastbarkeit4 3 2 1
X

Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren

- zieht sich in Stresssituationen ruhig und besonnen und behält den Überblick
- erzielt auch bei ständig wechselnden/unklaren Arbeitsbedingungen/Anforderungen qualitativ hochwertige Arbeitsergebnisse
- hält das Leistungsniveau auch unter Druck eine längere Zeit aufrecht

3.2.6 Selbständigkeit4 3 2 1
X

Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen

- erledigt die übertragenen Aufgaben selbständig
- entwickelt eigene Lösungsansätze bei der Aufgabenerledigung, nutzt Handlungsspielräume

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

Profil-Nr. 3013-25-9

Gültig ab: 10.01.2025

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

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, UntSexIdGIG etc.),



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3013-25-9

Gültig ab: 10.01.2025

- 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 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
 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

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

Profil-Nr. 3013-25-9

Gültig ab: 10.01.2025

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

3.4.3 Selbstentwicklungskompetenz4 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 Innovationskompetenz4 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



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3013-25-9

Gültig ab: 10.01.2025

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