

Anforderungsprofil

für Aufgabengebiete mit Führungsverantwortung

(gem. Anlage 2 der Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes (AV BAVD))

Datum 26.02.2026

Erstellerin/ Ersteller: Frau Böhlick Stellenzeichen: LS

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes (GVPl-Text)

Stellenzeichen: Koordinator/in der Mobilen Sicherheitskräfte (m/w/d)

GVPl-Text:

Der/Die Koordinator/Koordinatorin der Mobilen Sicherheitskräfte ist verantwortlich für den Standort Reinickendorf des KMV für die fachliche (nicht disziplinarische) Führung und Organisation der stationsübergreifenden Sicherheitseinheit innerhalb des Hausrechtsbereichs am Standort Reinickendorf. Die Einheit ist speziell für sicherheitskritische Situationen vorgesehen und kommt sowohl präventiv als auch reaktiv zum Einsatz. Die Leitungsfunktion umfasst neben der operativen Einsatzkoordination auch die Sicherstellung der Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Sicherheitsmaßnahmen.

Einsatzbereiche umfassen:

- Operative Führung bzw. Steuerung der Mobilen Sicherheitskräfte.
- Präventive und reaktive Sicherheitsmaßnahmen zur Gewährleistung eines sicheren Klinikbetriebs.
- Unterstützung des/der Leiters/Leiterin Sicherheit in sicherheitsrelevanten Belangen.

Aufgaben:

Die Aufgaben der Mobilen Sicherheitskräfte sind vielschichtig und erfordern eine enge Zusammenarbeit mit den Stationen, der Klinikleitung sowie externen Einsatzkräften.

1. Führung & Organisation

- Fachliche Leitung des Teams der Mobilen Sicherheitskräfte inklusive Dienst- und Einsatzplanung.
- Sicherstellung der Umsetzung einer effektiven und effizienten Einsatzstrategie.
- Umsetzung von Sicherheitskonzepten in Abstimmung mit dem/der Leiter/Leiterin Sicherheit.

2. Einsatzkoordination

- Überwachung und Steuerung sicherheitsrelevanter Ereignisse innerhalb der Klinik.
- Unterstützung des/der Leiters/Leiterin Sicherheit bei der Erarbeitung und Umsetzung präventiver Maßnahmen.
- Planung und Kontrolle von Sicherheitsrundgängen und Stationskontrollen.
- Erfassung, Dokumentation und Auswertung sicherheitsrelevanter Vorkommnisse.

3. Intervention & Krisenmanagement

- Koordination der Noffall-Intervention nach PNG-Auslösung (Personennotrufgerät).
- Koordination bei der Einteilung der Mobilen Sicherheitskräfte bei Isolationsmaßnahmen oder anderen sicherheitskritischen Lagen.
- Zusammenarbeit mit externen Sicherheitskräften (Polizei, Feuerwehr, Rettungsdienste) bei besonderen Lagen.

4. Kommunikation & Zusammenarbeit

- Zusammenarbeit mit psychologischen und medizinischen Fachkräften zur Risikoeinschätzung und Prävention.
- Erstellung von Berichten und Analysen zur Sicherheitslage und Maßnahmenbewertung.

Gewichtung:

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

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Stellenbewertung: E9a (EGO zum TV-L, Teil I)

Zahl der dauerhaft unterstellten Beschäftigten: 20 (nur fachlich, nicht disziplinarisch)

Zahl der unterstellten Führungskräfte:

☐ Stellvertretende Führungsaufgabe für nächsthöhere Führungsebene

2 Formale Anforderungen

Beamtinnen und Beamte

Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen

☐ für den **Wählen Sie ein Element aus.**

☐ für den (weitere Laufbahnen)

Tarifbeschäftigte

☒ Berufsabschluss als Fachkraft für Schutz und Sicherheit mit mehrjähriger Berufserfahrung im Sicherheitsbereich

☐ ein mit einem Bachelorgrad oder einem gleichwertigen Abschluss abgeschlossenes Hochschulstudium im Hauptfach (Bachelor bzw. Fachhochschul-Diplom)

☐ ein mit einem Mastergrad oder einem gleichwertigen Abschluss abgeschlossenes Hochschulstudium im Hauptfach (mit dem akademischen Grad Master/ Magister oder Diplom)

☐ Gleichwertige Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen

Beide Beschäftigtengruppen

☒ Führungserfahrung: Berufserfahrung als Führungskraft im Sicherheitsdienst

☐ Zusatzqualifikation

☐

Gewichtung:

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

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

3 Leistungsmerkmale

Kompetenz und Gewichtung				
3.1 Fachkompetenzen	1	2	3	4
3.1.1 Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGlG etc.)	☐	☐	☒	☐
3.1.2 Kenntnisse der führungsrelevanten Rechtsgrundlagen und Vorschriften - des Tarif-, Arbeits- und Dienstrechtes (insbesondere TV-L, Arbeitszeitgesetz, LBG, LfBG) - der Beteiligungsrechte und personenspezifischen Schutzvorschriften (insbesondere LGG, PersVG, SGB IX, AGG, PartMigG) - zum Personalmanagement, insbesondere über die Ziele und Inhalte der Rahmendienstvereinbarung Personalmanagement, zum Gesundheitsmanagement einschl. BEM sowie zum Wissensmanagement - der für die Personalführung und -entwicklung einschlägigen Leitlinien und Vereinbarungen	☐	☐	☒	☐
3.1.3 Managementgrundlagen der Personalführung	☐	☐	☒	☐
3.1.4 Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: Kenntnisse und Anwendung rechtlicher Grundlagen, insbesondere PsychKG, JGG, StGB, StPO, BGB, Sachkundeprüfung gem. § 34a GewO, UVV, (vorbeugender und abwehrender) Brandschutz	☐	☐	☒	☐
3.1.5 Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: Kenntnisse spezieller Vorschriften und Eigenschaften im Kontext Maßregelvollzug	☐	☐	☒	☐
3.1.6 Fundierte Kenntnisse im Bereich Deeskalation, Krisenintervention und Konfliktmanagement	☐	☐	☐	☒
3.1.7 Fähigkeiten im Umgang mit gefährlicher Klientel	☐	☐	☐	☒

Gewichtung:

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

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Kompetenz und Gewichtung				
3.1 Fachkompetenzen	1	2	3	4
3.1.8 IT-Kenntnisse zur Bürokommunikation (insbesondere Word, Outlook, Excel) Stellenbezogene besondere IT-Fachkenntnisse: Klinikinformationssystem	☐	☒	☐	☐

Kompetenz und Gewichtung				
3.2 Persönliche Kompetenzen	1	2	3	4
3.2.1 Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit = 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 Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - ist bereit Arbeit im Schichtdienst sowie an Wochenenden und Feiertagen zu leisten - geht sicher mit gängigen EDV-Anwendungen zur Dokumentation und Berichterstattung um - hat eine hohe körperliche Fitness - zeigt Problembewusstsein, Eigeninitiative und Engagement - zeigt sich aktiv in der Entwicklung von Problemlösungen - behält in Stresssituationen den Überblick	☐	☒	☐	☐

Gewichtung:

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

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

3.2.2 Organisationsfähigkeit = Fähigkeit, vorausschauend zu planen, zu strukturieren und entsprechend zu agieren Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - fördert die fachliche Zusammenarbeit - koordiniert Arbeitsabläufe - stellt notwendige Informations- und Kommunikationswege sicher - legt Ziele für den eigenen Verantwortungsbereich fest - erledigt Aufgaben zeitnah und termingerecht	☐	☒	☐	☐
3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung = Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - berücksichtigt fach- und ressortübergreifende Belange - setzt die Ressourcen zielführend ein	☐	☐	☒	☐
3.2.4 Entscheidungsfähigkeit = Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - erkennt Entscheidungsbedarfe und greift sie rechtzeitig auf - ermittelt die für die Entscheidung notwendigen Informationen - erkennt Konsequenzen - wägt unterschiedliche Entscheidungsalternativen ab - trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen	☐	☒	☐	☐

Gewichtung:

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

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

3.2.5 Digitale Kompetenz = Fähigkeit, digitale Technologien sicher, kritisch und verantwortungsbewusst für Lernen, Arbeit und gesellschaftliche Teilhabe zu nutzen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - wählt digitale Kommunikationsmöglichkeiten und Werkzeuge zielgerichtet und situationsgerecht aus - bearbeitet Inhalte in verschiedenen Formaten, führt diese zusammen, präsentiert, veröffentlicht oder teilt diese - hinterfragt Arbeitsprozesse im Hinblick auf Digitalisierungspotenzial	☐	☒	☐	☐
3.2.6 Reaktionsgeschwindigkeit = Fähigkeit, schnell und umsichtig in Gefahrensituationen einzugreifen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - erkennt Gefahrensituationen und ordnet diese richtig ein - reagiert schnell und effektiv	☐	☐	☐	☒
3.2.7 Beobachtungsgenauigkeit = Fähigkeit, seelische Zustände und körperlicher Reaktionen von Menschen in spannungsreichen Situationen zu antizipieren und adäquat zu reagieren Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - schätzt Situationen richtig ein - agiert ohne Voreingenommenheit - erkennt Abweichungen und Veränderungen und ordnet diese richtig ein	☐	☐	☒	☐
3.2.8 Körperbeherrschung = Fähigkeit, sich selbst und/oder andere Personen, etwa mithilfe von Nahkampftechniken, vor Angriffen zu schützen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - kann den eigenen Körper präzise und kontrolliert bewegen - reagiert in Angriffssituationen sicher und angemessen	☐	☐	☒	☐

Gewichtung:

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

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Kompetenz und Gewichtung				
3.3 Sozialkompetenzen	1	2	3	4
3.3.1 Kommunikationsfähigkeit = Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - drückt sich klar, verständlich und adressatengerecht aus - hört aktiv zu und fragt nach - informiert zeitnah und aufgabenorientiert - bereitet Informationen adressatenbezogen auf - geht vertraulich mit sensiblen Informationen um	☐	☐	☐	☒
3.3.2 Kooperationsfähigkeit = Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - geht auf Andere zu und bezieht sie ein - verhält sich offen, berechenbar und hilfsbereit - versucht auch abweichende Standpunkte zu verstehen - berät sich, zieht Expertenwissen hinzu	☐	☐	☐	☒
3.3.3 Dienstleistungsorientierung = Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - reflektiert Bedürfnisse der Adressatinnen und Adressaten des Verwaltungshandelns und geht darauf ein - prüft und hinterfragt vorgetragene Anliegen und richtet sich im Rahmen der Möglichkeiten daran aus	☐	☐	☐	☒

Gewichtung:

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

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

3.3.4 Diversity-Kompetenz = 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 Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGlG etc. - ist fähig zum Perspektivwechsel - berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen	☐	☐	☒	☐
---	--------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------

Gewichtung:

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

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz gem. PartMigG = 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 3. sowie insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - weiß um und berücksichtigt die besondere Situation von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z.B. durch prekäre Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein kann - lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden - berücksichtigt die Belange der Migrationsgesellschaft und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus	☐	☐	☒	☐
3.3.6 Teamfähigkeit = Fähigkeit zur Arbeit in Gruppen, zur gemeinsamen Lösungsfindung und der gegenseitigen Unterstützung Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - trägt zu einer von gegenseitigem Vertrauen, Wertschätzung und Offenheit geprägten, positiven Arbeitsatmosphäre bei - unterstützt andere mit rechtzeitiger Information und der Weitergabe von Wissen	☐	☐	☐	☒

Gewichtung:

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

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Kompetenz und Gewichtung				
3.4 Führungskompetenzen	1	2	3	4
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 der Gesamtinteressen zu finden Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg - liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte - plant und durchdenkt Sachverhalte ganzheitlich und vorausschauend - schafft handlungsleitende Konzepte und Rahmenbedingungen	☐	☒	☐	☐

Gewichtung:

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

grau unterlegt - **Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen**

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) Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - 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 der Schwerbehinderten gem. § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX - wendet Kenntnisse im Schwerbehindertenrecht (SGB IX Teil 3, VV Inklusion behinderter Menschen) an - setzt sich gezielt für die Förderung von Frauen ein	☐	☐	☐	☒
3.4.3 Selbstentwicklungskompetenz - Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe - zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil	☐	☐	☒	☐

Gewichtung:

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

grau unterlegt - Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen

3.4.4 Innovationskompetenz = Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse - verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe - bezieht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Veränderungsprozesse ein - fördert und unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der aktiven Mitgestaltung von Veränderungsprozessen	☒	☐	☐	☐
3.4.5 Repräsentations- und Netzwerkkompetenz = 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 Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf - vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen - nutzt und pflegt Netzwerke	☒	☐	☐	☐

Gewichtung:

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

grau unterlegt - **Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen**