



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3009-25-31

Gültig ab: 01.04.2025

Bezeichnung des Arbeitsgebietes:	Leitung Kriminaltechnisches Institut
Dienststelle(n):	LKA KTI
Amtsbezeichnung(en):	LtdWissD/LtdWissDin
Besold./Vergütungen:	A 16
Verbleib bei:	PPr St III

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

Die Abteilungsleitung des Kriminaltechnischen Institutes im Landeskriminalamt Berlin unterstützt die Amtsleitung bei der Erarbeitung und Umsetzung der behördlichen Vorgaben zur strategischen Ausrichtung in der Kriminalitätsbekämpfung, dem Qualitätsmanagement sowie bei der Entwicklung zielgerichteter Personalsteuerungs- und Personalentwicklungsmethoden ausgerichtet an den Besonderheiten der Organisationseinheiten des Landeskriminalamtes.

Der Abteilungsleitung obliegt hauptsächlich die Bekämpfung von Straftaten mit besonderer Schwere und Intensität bei Delikten die ihrer Abteilung zugewiesen sind bzw. sie ist für die Untersuchung sachlicher Beweismittel und Spuren sowie die Auswertung der Ergebnisse unter Ausnutzung moderner, technischer Hilfsmittel verantwortlich.

Sie greift innovativ neue Themen auf, entwickelt Ideen und prüft sie auf Realisierung im eigenen Dienstbereich und ggf. für die gesamte Behörde. Darüber hinaus initiiert und erstellt sie Konzepte, die die aktuellen Entwicklungen in den polizeilichen Aktionsfeldern aufgreifen. Dabei berücksichtigt sie sowohl amtsinterne als auch behördenweite Interessen sowie politische Rahmenbedingungen. An den Entscheidungsprozessen der Amtsleitung wirkt sie mit.

Sie entwickelt Qualitätsstandards für die Durchführung von qualifizierten und zeitgemäßen kriminalwissenschaftlichen und -technischen Untersuchungsmethoden und berücksichtigt dabei vorhandene personelle sowie materielle Ressourcen. Bei der Erledigung der vielfältigen Aufgaben setzt sie Prioritäten und legt die Bearbeitungstiefe fest. Sie plant und steuert eine effektive, effiziente und termingerechte Aufgabenerledigung unter Zugrundelegung vorhandener Zuständigkeiten und nutzt hierbei die sich aus der Abteilungs- bzw. Stabsstruktur ergebenden Synergieeffekte. Sie übt für die Abteilung die Qualitätskontrolle und Qualitätssicherung aus. Dabei stellt sie sicher, dass die Philosophie der Service- und Dienstleistungsorientierung ihrer Abteilung von allen Mitarbeitenden in der täglichen Aufgabenwahrnehmung umgesetzt wird.

Sie ist verantwortlich für die Personalplanung und -entwicklung im gehobenen Dienst in den Dezernaten ihrer Abteilung. Insbesondere erkennt sie Potentiale von Mitarbeitenden und fördert sie entsprechend ihrer Fähigkeiten. Die fördernde Gestaltung der Arbeitsbedingungen sowie eine gute Arbeitszufriedenheit stellen fundamentale Rahmenbedingungen für Leistungen auf hohem Niveau dar und sind beim Personalmanagement stets zu berücksichtigen.

Sie betrachtet den Arbeitsschutz als ein auf kontinuierliche Verbesserung angelegtes ethisches, humanitäres, betriebswirtschaftliches und ökologisches Grundanliegen und gewährleistet durch Beachtung und Umsetzung



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3009-25-31

Gültig ab: 01.04.2025

entsprechender Vorschriften sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen. Als Bestandteil des Arbeitsschutzes ist Gesundheitsförderung in die Gestaltung von Arbeitssystemen einzuordnen.

Sie steht im ständigen Austausch mit der Amtsleitung und bezieht die daraus gewonnenen Erkenntnisse sowie unterschiedlichen Interessenlagen als Rahmen für die Vorbereitung von Entscheidungsvorlagen mit ein.

Bei allen Maßnahmen von finanzieller Bedeutung berät sie die Amtsleitung und unterstützt diese in der Wahrnehmung einer sparsamen und wirtschaftlichen Verwendung der Haushaltsmittel, insbesondere unter Beachtung der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Organisationseinheiten des Amtes.

Eingehende Informationen werden durch sie bewertet und adressatengerecht gesteuert. Sie gewährleistet dabei einen ständigen Informationsaustausch innerhalb der Abteilung, um den Mitarbeitenden einen identischen Informationsstand über strategische und konzeptionelle Entwicklungen in der Behörde sowie in dem Amt zu gewährleisten.

In der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Beschäftigtenvertretungen in Angelegenheiten der Mitbestimmung sowie Beteiligung berät und unterstützt sie die Amtsleitung und lässt hierzu Entscheidungsvorlagen erarbeiten.

Zur Bewältigung dieser anspruchsvollen Aufgabe ist für die Abteilungsleitung unabdingbar notwendig, Managementfunktionen ausüben zu können. Dazu gehört neben technischen, sozialen und analytischen Fähigkeiten eine Grundhaltung, die von einem jederzeit vorhandenen persönlichen Engagement und von der Zurückstellung eigener Interessen zu Gunsten des gesamtbehördlichen Interesses geprägt ist. Diese Wertvorstellungen sind auch den Mitarbeitenden zu vermitteln.

Ein weiterer Schwerpunkt ihrer Arbeit sind insbesondere der professionelle Umgang mit den Medien/der politischen Öffentlichkeit, die Vertretung der Polizei Berlin in nationalen behördlichen und außerbehördlichen Gremien und die Zusammenarbeit mit nationalen und internationalen sowie polizeilichen und politischen Gremien.

2. Formale Anforderungen

Erfüllung der beamten- und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die Laufbahn des wissenschaftlichen Dienstes bei der Polizei Berlin

3. Leistungsmerkmale

Gewichtungen:

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

3.1 Fachkompetenzen



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3009-25-31

Gültig ab: 01.04.2025

3.1.1	Langjährige Führungserfahrung in der Leitung eines Aufgabenbereiches / von Aufgabenbereichen mit einer großen Anzahl von Mitarbeitenden unterschiedlicher Besoldungs- und Entgeltgruppen	4 X	3	2	1
3.1.2	Erfahrung im Umgang mit parlamentarischen Gremien und politischen Entscheidungsträgern	4	3 X	2	1
3.1.3	Kenntnisse über den Aufbau, die Organisation und Ablaufstruktur der Polizei Berlin und der behördeninternen Kommunikationswege	4 X	3	2	1
3.1.4	Kenntnisse der Inhalte und Ziele des Personal- und Qualitätsmanagements und der betriebswirtschaftlichen Steuerungsinstrumente	4	3 X	2	1
3.1.5	Anwendungssichere Kenntnisse auf dem Gebiet der Führungslehre hinsichtlich der Instrumente einer situativen Personalführung, insbesondere der Personalmanagementinstrumente und -maßnahme	4 X	3	2	1
3.1.6	Kenntnisse und Techniken der Gesprächsführung/ Kommunikation und der Präsentation	4 X	3	2	1
3.1.7	Methodische Kenntnisse der Leitung und Steuerung von Arbeits- und Projektgruppen sowie Kenntnisse der Prozesse der Teambildung	4	3 X	2	1
3.1.8	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LBG, UntSexldGIG etc.)	4 X	3	2	1
3.1.9	Kenntnisse des Öffentlichen Dienstrechts und angrenzender Rechtsgebiete, insbesondere des Beamten- und Tarifrechts, der Personal- und Stellenwirtschaft, des allgemeinen Verwaltungs- und Verwaltungsverfahrenrechts	4 X	3	2	1
3.1.10	Kenntnisse des Haushaltsrechts und angrenzender Rechtsgebiete, insbesondere Kenntnisse der Haushaltswirtschaft und des Finanzwesens sowie der entsprechenden Steuerungsinstrumente	4	3	2 X	1
3.1.11	Kenntnisse der Organisationslehre in Bezug auf die Strukturierung, Gliederung und Organisation von Dienststellen, Arbeitsabläufen und Führungsstrukturen	4	3 X	2	1

3.2 Persönliche Kompetenzen



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3009-25-31

Gültig ab: 01.04.2025

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
► 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



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3009-25-31

Gültig ab: 01.04.2025

- 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.),
 - ist fähig zum Perspektivwechsel,
 - berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen.



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3009-25-31

Gültig ab: 01.04.2025

- wirkt aktiv auf Chancengleichheit, Inklusion und einen diskriminierungsfreien Umgang hin
- akzeptiert Menschen in Ihrer Vielfaltigkeit 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

► 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.

4 3 2 1
X

3.4 Führungskompetenzen

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 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

4 3 2 1
X

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

4 3 2 1
X



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3009-25-31

Gültig ab: 01.04.2025

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 Selbstentwicklungskompetenz

4 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 Innovationskompetenz

4 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

3.4.5 Repräsentations- und Netzwerkkompetenz

4 3 2 1
X

► Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3009-25-31

Gültig ab: 01.04.2025

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