



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(A 16 und höher)

Profil-Nr. 3009-26-125

Gültig ab: 23.07.2026

Dienststelle(n): **LKA Präv**
Laufbahn: **höherer Dienst**
Aufgabe: **Leitung LKA Präv**
Verbleib bei: **PPr St III**

1. Beschreibung des Aufgabengebietes

Leitung der Zentralstelle für Prävention mit den Sachbereichen

- Strategische Prävention (Beauftragter für Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Ansprechpersonen/Grundsatz, Gremien, Städtebauliche Kriminalprävention)
- Delikts- und verhaltensorientierte Prävention
- Technische Prävention
- Radikalisierungsprävention/Deradikalisierung
- Geschäftsstelle LKA Präv Extremismusbeauftragte/r

Die Leiterin/Der Leiter der Zentralstelle für Prävention ist direkte/r Vorgesetzte/r des Beauftragten für Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (hD) und der/des Extremismusbeauftragten (hD) der Polizei Berlin (Erstbeurteiler-Eigenschaft). Derzeit sind alle drei Funktionen nach A 15 bewertet.

Mit der Aufgabe Ltg. LKA Präv ist seit 2019 gemäß behördlicher Entscheidung die Funktion des Antisemitismusbeauftragten (ASB) der Polizei Berlin umfasst („Zugleichaufgabe“). Der/Die ASB ist zentrale, behördliche Ansprechperson zum Thema nach innen und außen, vertritt die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Themenfeld in enger Abstimmung mit der Pressestelle, gewährleistet die aktive Netzwerkarbeit unter Berücksichtigung fachlicher Expertise sowie repressiver und präventiver Aspekte. Darüber hinaus initiiert und begleitet der/die ASB die Aus- und Fortbildung im Themenfeld Antisemitismus sowie die Sensibilisierung der Mitarbeitenden der Polizei Berlin. Ein wesentlicher Bestandteil des Aufgabenportfolios ist die Beratung der Amts- und Behördenleitung im Themenfeld.

Personalmanagement / organisatorische Maßnahmen, insbesondere

- Weisungsbefugnis gegenüber unterstellten Mitarbeitern/-innen
- konzeptionelles Personalmanagement / Regelung von Einzelpersonalmaßnahmen
- Führung mit Zielen
- Erstellen von / Beteiligung an der Erstellung von dienstlichen Beurteilungen, Leistungsberichten und sonstigen Leistungsbewertungen
- Gestaltung von (Arbeits-)Bedingungen, die Leistung ermöglichen und die Arbeitszufriedenheit steigern
- Gewährleistung eines ordnungsgemäßen Dienstbetriebes, z. B. Koordinierung und Kontrolle des Vorgangsein- und Vorgangsausganges
- Verantwortung des Personal- und Sachmitteleinsatzes

Erstellung / Koordination von bereichsspezifischen / bereichsübergreifenden Maßnahmenkonzepten höheren Schwierigkeitsgrades

Anforderungsprofil - Einzelprofil
(A 16 und höher)

Profil-Nr. 3009-26-125

Gültig ab: 23.07.2026

Entscheidung von Grundsatzangelegenheiten / herausgehobenen Vorgängen, z. B.

- Erstellen von Entscheidungsvorlagen für die Amts- und Behördenleitung
- Bundes- und länderweite Gremienarbeit / Kommissionsarbeit im Bereich der Kriminalprävention
- Beobachten der Kriminalitätsentwicklung, daraus resultierend gemeinsame Initiierung und Entwicklung von Präventionskonzepten mit benachbarten Dienststellen, Direktionen und ZSE
- Erkennen von gesellschaftlichen Veränderungen und Tendenzen i. Z. m. Kriminalitätsphänomenen und Umsetzung der Erkenntnisse in Form von Präventionsmaßnahmen
- Landesweite permanente Koordination der Präventionsaktivitäten und Information der Dienststellen, Direktionen und ZSE auf Grundlage des behördenweiten Präventionskonzeptes

Repräsentation der Polizei, z. B.

- Der/Die ASB vertritt die Polizei Berlin im Runden Tisch antisemitische Gewalt (Hausleitung SenInnSport). Er/Sie ist im nationalen und internationalen Kontext Repräsentant der Behörde im Themenfeld Antisemitismus.
- Kooperation mit externen Institutionen/Behörden z.B. der/die ASB gewährleistet zentral und im gesamtbehördlichen Auftrag die Netzwerkarbeit mit jüdischen/israelischen Communities und Institutionen.

Beratung und Information von Vorgesetzten, z. B.

- Unterstützung, Information und Beratung der Amts- und Behördenleitung in Fragen der Prävention

Kooperation mit externen Institutionen / Behörden, z. B.

- Zusammenarbeit mit anderen Polizei-, Justiz- und Verwaltungsbehörden sowie anderen Institutionen und Organisationen im Rahmen der behördlichen Präventionsarbeit

Führung von Einsatzlagen

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 Schutz- oder Kriminalpolizei

3. Leistungsmerkmale (fachliche und außerfachliche Anforderungen)

Anforderungsprofil - Einzelprofil (A 16 und höher)

Profil-Nr. 3009-26-125

Gültig ab: 23.07.2026

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

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

- Anwendungssichere Kenntnisse der für die öffentliche Sicherheit und Ordnung relevanten polizeispezifischen Vorschriften in Bund und Ländern, des öffentlichen Dienstrechts und angrenzender Rechtsgebiete
- Kenntnisse über die Ziele und Instrumente der Verwaltungsreform
- umfassende Kenntnisse im Straf-, Strafverfahrens- und Datenschutzrecht, ASOG, UZwG sowie der Rechtsgrundlagen im Rahmen des Aufgabenschwerpunkts JGG, SGB XIII, AGG, OpferSchG, GewSchG

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

- Kenntnisse über die aktuellen gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen, einschließlich vorhandener Interaktionsmöglichkeiten zur aufgabengebietsbezogenen Anwendung
- Umfassende Kenntnisse in Kriminalistik, Kriminologie, Führungs- und Einsatzlehre
- Umfassende dienstkundliche Kenntnisse
- Kenntnisse und Erfahrung in Aufgaben des höheren Dienstes mit kriminalpolizeilichem Aufgabenschwerpunkt
- Kenntnisse in der Öffentlichkeitsarbeit und im Umgang mit der Presse
- Kenntnisse der GGO I
- Fundierte Kenntnisse der speziellen Anforderungen übergreifender Zusammenarbeit sowie des internen und externen Informationsmanagements
- Kenntnisse in der büromäßigen Stabsarbeit
- umfassende Kenntnisse über die Zuständigkeiten und die Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Polizei
- Methodische Kenntnisse der Leitung und Steuerung von Arbeits- und Projektgruppen sowie Kenntnisse der Teambildung
- Kenntnisse über die Techniken der Gesprächsführung und Kommunikation

**Anforderungsprofil - Einzelprofil**
(A 16 und höher)

Profil-Nr. 3009-26-125

Gültig ab: 23.07.2026

sowie Präsentation

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

- Personalvertretungsgesetz (PersVG), Landesgleichstellungsgesetz (LGG), Frauenförderplan, Sozialgesetzbuch IX (SGB IX), Verwaltungsvorschrift über die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Berliner Verwaltung (VV Inklusion behinderter Menschen), Behindertengleichstellungsgesetz (BGG), Landesgleichberechtigungsgesetz Berlin (LGBG), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Partizipations- und Integrationsgesetz (PartIntG)
- anwendungssichere Kenntnisse auf Grundlage der Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit der PDV 100 und situationsangepasste Umsetzung
- Fundierte Kenntnisse über Teamprozesse, -entwicklung, Einflussfaktoren auf die Teamarbeit sowie über Gruppenphänomene und deren Auswirkungen, insbesondere zu Entstehungsbedingungen und Handlungsstrategien bei Konflikten
- Kenntnisse in Personal- und Organisationsmanagement

3.2 Leistungsverhalten

3.2.1 Belastbarkeit 4 3 2 1
X

Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren

- ist in der Lage langanhaltende Belastungen oder kurzfristige intensive Belastungssituationen auszuhalten
- erbringt auch unter Zeitdruck überzeugende Arbeitsergebnisse
- kann Frustrationen, Enttäuschungen und Misserfolge aushalten und rasch bewältigen

3.2.2 Entscheidungsfähigkeit/Urteilsvermögen 4 3 2 1
X

Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür die Verantwortung zu übernehmen

- fällt Entscheidungen adäquat (zeitbezogen, kontextbezogen etc.)
- erkennt die für die Entscheidung relevanten Informationen
- trifft Entscheidungen auch wenn nicht alle Informationen vorliegen
- kann notwendige Entscheidungen herbeiführen

3.2.3 Selbständigkeit 4 3 2 1



Anforderungsprofil - Einzelprofil (A 16 und höher)

Profil-Nr. 3009-26-125

Gültig ab: 23.07.2026

X

Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen

- handelt zielorientiert und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis
- erledigt Arbeiten auch ohne klare Vorgaben angemessen und im Sinne der Behörde
- reagiert eigeninitiativ und konzeptionell auf sich ändernde Problemlagen

3.2.4 Auffassungsgabe

4 3 2 1
X

Fähigkeit, Sachverhalte schnell zu erfassen und in Zusammenhänge zu bringen

- kann schwierige und komplexe Sachverhalte analysieren und ihre möglichen Folgewirkungen einschätzen
- erfasst die wesentlichen Inhalte von Vorgängen schnell und klassifiziert sie nach Wichtigkeit und Dringlichkeit

3.3 Sozialverhalten

3.3.1 Diversitätskompetenz

4 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, Part-MigG, 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
- wirkt aktiv auf Chancengleichheit, Inklusion und einen diskriminierungsfreien Umgang hin
- akzeptiert Menschen in Ihrer Vielfältigkeit und ist diesen gegenüber aufgeschlossen
- hinterfragt gewohntes Denken und eigene Verhaltensweisen und ist bereit diese zu verändern
- verhält sich respektvoll/vorurteilsfrei und wertschätzend

**Anforderungsprofil - Einzelprofil**
(A 16 und höher)

Profil-Nr. 3009-26-125

Gültig ab: 23.07.2026

3.3.2 Kommunikationsfähigkeit

4	3	2	1
X			

Fähigkeit, sich personen- und situationsgerecht auszutauschen

- 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

3.3.3 Konfliktfähigkeit

4	3	2	1
X			

Fähigkeit, Konflikte wahrzunehmen, auszuhalten, sich einzubringen und aktiv zu einer Lösung beizutragen

- löst Konflikte nachhaltig und mit integrativer Wirkung bei spartenspezifischen Interessengegensätzen
- übernimmt moderierende Rolle
- bewahrt emotionale Distanz zu den Konfliktbeteiligten und dem Konfliktthema

3.3.4 Kritikfähigkeit

4	3	2	1
X			

Fähigkeit, das Verhalten von sich selbst und anderen zu reflektieren, kritisch zu hinterfragen und darauf konstruktiv zu reagieren

- kritisiert konstruktiv, ohne zu verletzen
- ist für kritische Anmerkungen anderer offen
- hinterfragt sein eigenes Verhalten und das anderer
- ist kompromissbereit

3.3.5 Loyalität

4	3	2	1
X			

- identifiziert sich mit der Behörde und vertritt die Gesamtinteressen der Behörde
- hat ein besonderes Vertrauensverhältnis zur Behördenleitung
- ist auch in schwierigen Situationen loyal gegenüber der Behördenleitung und den Mitarbeitenden

**Anforderungsprofil - Einzelprofil**
(A 16 und höher)

Profil-Nr. 3009-26-125

Gültig ab: 23.07.2026

3.4 Kunden- und adressaten (anwender-) orientiertes Handeln**3.4.1 Zielorientiertes Handeln**4 3 2 1
X

Fähigkeit, sich und anderen klare Ziele zu setzen und Aktivitäten auf gesetzte Ziele auszurichten

- gibt klare Ziel- und Zeitvorgaben für die Aufgabenerledigung und informiert regelmäßig über den Stand der Arbeit
- hat genaue Vorstellung davon was erreicht werden soll
- zeigt Mitarbeitenden klar die Grenzen des jeweiligen Handlungs- und Entscheidungsspielraums auf

3.4.2 Planungs- und Organisationsfähigkeit4 3 2 1
X

Fähigkeit, Ressourcen (Personal, Zeit, Mittel) so zweckmäßig einzusetzen, dass Ziele termingerecht und vollumfänglich erreicht werden

- steuert Arbeitsprozesse auf Grundlage von Zielvereinbarungen und Teilzielen
- koordiniert den Ablauf von Handlungsschritten
- konzentriert sich auf das Wichtige und Wesentliche und setzt Prioritäten sinnvoll

3.4.3 Innovationsfähigkeit/strategisches Handeln4 3 2 1
X

Fähigkeit, Entwicklungstendenzen zu erkennen und zukunftsorientiert umzusetzen

- nimmt gesellschaftliche Entwicklungen wahr und bezieht diese in die Planungen ein
- erkennt und berücksichtigt politische Zusammenhänge
- steuert, unterstützt und überprüft vorausschauend den Zielerreichungsprozess
- setzt aktuelle Tendenzen in Ideen um

3.4.4 Wirtschaftliches Handeln4 3 2 1
X

Fähigkeit, mit Arbeitskraft und -mitteln sowie Zeit ökonomisch umzugehen

- erkennt wirtschaftliche Zusammenhänge und kalkuliert Risiken und Folgen des eigenen Handelns
- organisiert und bearbeitet Aufgaben nach Kosten-Nutzen- Gesichtspunkten
- plant rechtzeitig und realistisch den Bedarf an Personal- und Sachmitteln

**Anforderungsprofil - Einzelprofil**
(A 16 und höher)

Profil-Nr. 3009-26-125

Gültig ab: 23.07.2026

im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten

3.5 Führungsverhalten (nur bei Führungskräften)**3.5.1 Motivationsfähigkeit**4 3 2 1
X

Fähigkeit, Mitarbeitende auf verschiedene Art und Weise zu begeistern, so dass diese bereit sind, ihr Potenzial zur Erreichung von Zielen einzusetzen

- prägt die Direktion durch kooperatives Führungsverhalten
- überzeugt andere durch das eigene Engagement
- kann andere für ihre/seine Vorstellungen, Ziele und Ideen gewinnen
- schafft ein Klima des gegenseitigen Ansporns und Vertrauens
- fördert das Potential anderer durch Anerkennung, Wertschätzung, Bestätigung etc.
- lebt das von Mitarbeitenden erwartete Leistungs- und Sozialverhalten vor

3.5.2 Fürsorge4 3 2 1
X

Fähigkeit, sich um die Belange der Mitarbeitenden zu kümmern

- nimmt sich Zeit für Gespräche und bietet im Bedarfsfall Hilfestellung an
- schafft ein angenehmes Arbeitsklima

3.5.3 Delegationsfähigkeit4 3 2 1
X

Fähigkeit, den Mitarbeitenden vollständige und zusammenhängende Aufgaben zu übertragen, ohne ihnen im Detail vorzuschreiben, wie die Ergebnisse zu erreichen sind und auf übermäßige Kontrollen zu verzichten

3.5.4 Durchsetzungsfähigkeit4 3 2 1
X

Fähigkeit, klare Standpunkte zu beziehen, sie zu vertreten und andere dafür zu gewinnen

- kann Gesprächspartner/-innen von der Notwendigkeit/ Bedeutung/Dringlichkeit der eigenen Ziele, Vorschläge, Ideen überzeugen bzw. Akzeptanz erreichen
- sorgt für die Einhaltung bzw. Umsetzung getroffener Entscheidungen mit Überzeugungskraft und natürlicher Autorität, ggf. auch per Weisung



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(A 16 und höher)

Profil-Nr. 3009-26-125

Gültig ab: 23.07.2026