



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3038-24-150

Gültig ab: 01.10.2024

Bezeichnung des Arbeitsgebietes:	Leitung der Gruppe strategische Personalgewinnung
Dienststelle(n):	Dir ZS Pers C 4
Amtsbezeichnung(en):	ORR/ORRin
Besold./Vergütungen:	A 14
Verbleib bei:	Dir ZS Pers 012

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

zu 1) Leitung der Gruppe strategische Personalgewinnung

zu 2) Leitung der Referatsgruppe strategische Personalgewinnung mit den Sachgebieten:

- Grundsatz Personalauswahl
- Grundsatz Recruiting

Die Gruppenleitung ist zuständig für grundsätzliche und übergreifende Angelegenheiten im Zusammenhang mit den Themenfeldern der strategischen Personalgewinnung.

Zu den Aufgaben im Einzelnen zählen:

- Steuerung, Koordinierung und Aufbereitung aller fachspezifischen Vorgänge für die Behörden-, Direktions-, Abteilungs- und Referatsleitung
- Erstellung von Entscheidungsvorlagen für die Behörden-, Direktions, Abteilungs- und Referatsleitung
- Entscheiden von Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung und / oder solcher mit Entscheidungsvorbehalt auf Gruppenebene
- Koordination von bereichsspezifischen/bereichsübergreifenden Maßnahmenkonzepten höheren Schwierigkeitsgrades
- Steuerung der Entwicklung behördenweiter Standards zu themenbezogenen Problemstellungen der strategischen Personalgewinnung und des Social Recruitings einschließlich deren Evaluation
- Erarbeitung und Weiterentwicklung von Grundlagen der strategischen Personalgewinnung auf Basis politischer Grundsatzentscheidungen und I oder behördlicher Ziele bzw. Behördenstrategie
- Beratung von Führungskräften mit Ressourcenverantwortung in Fragen der strategischen Personalgewinnung
- Weiterentwicklung der strategischen Personalgewinnung
- Themenbezogene Abstimmungen mit den Gesamtbeschäftigtenvertretungen im Rahmen der bestehenden Beteiligungsrechte
- Mitarbeit und aktive beatung in Projekt- und Arbeitsgruppen auch von behördenweiter Bedeutung

zu 3) Der/die Stelleninhaber/in muss in besonderem Maße befähigt sein, einen größeren Personalkörper effizient zu organisieren. Die Wahrnehmung der Führungsaufgabe muss sich dabei gleichermaßen an den Interessen und Bedürfnissen der zu betreuenden Dienstkräfte und der Bedarfsträger ausrichten und dementsprechend serviceorientiert sein.

Die Bedeutung der Funktion erfordert eine hohe Einsatzbereitschaft und überdurchschnittliche Belastbarkeit auch unter hohem Zeitdruck.



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3038-24-150

Gültig ab: 01.10.2024

zu 4) Führungsverantwortung für ca. 14 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Tarif und Polizeivollzugsdienst) in einem interdisziplinären Team

zu 5) Unterschrifts- und Schlusszeichnungsbefugnis im Rahmen des Aufgabengebiets

2. Formale Anforderungen

Erfüllung der beamten- und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für Beamtinnen und Beamte des zweiten Einstiegsamtes 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 des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSex-IdGIG etc.) 4 3 2 1
X

3.1.2 Kenntnisse zu den Aufgaben und Beteiligungsrechten der Beschäftigtenvertretungen: 4 3 2 1
X

- Personalvertretungsgesetz (Pers VG),
- Landesgleichstellungsgesetz (LGG),
- Frauenförderplan,
- Sozialgesetzbuch IX (SGB IX),
- Verwaltungsvorschriften über die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Berliner Verwaltung (VV Inklusion behinderter Menschen),
- Behindertengleichstellungsgesetz (BGG),
- Landesgleichberechtigungsgesetz (LGBG),
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG),
- Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft (PartMigG)

3.1.3 Umfassende Kenntnisse im Personal- und Organisationsmanagement 4 3 2 1
X

3.1.4 Kenntnisse des Haushaltsrechts und angrenzender Rechtsgebiete (z.B. LHO, AV LHO) 4 3 2 1
X

3.1.5 Kenntnisse über den Aufbau, die Organisation und der Ablaufstruktur der Polizei Berlin und der behördeninternen Kommunikationswege 4 3 2 1
X



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3038-24-150

Gültig ab: 01.10.2024

<p>3.1.6 Anwendungssichere Kenntnisse auf dem Gebiet der Führungslehre hinsichtlich der Instrumente einer situativen Personalführung, insbesondere der Personalmanagementinstrumente und -maßnahmen sowie praktische Erfahrungen in der Mitarbeitendenführung.</p>	<p>4 X</p>	<p>3</p>	<p>2</p>	<p>1</p>
<p>3.1.7 Kenntnisse und Techniken der Gesprächsführung / Kommunikation, Moderation und Präsentation</p>	<p>4</p>	<p>3 X</p>	<p>2</p>	<p>1</p>
<p>3.1.8 IT-Anwenderkenntnisse in den MA-Office-Produkten Word, Excel, Powerpoint und Internet-Browser</p>	<p>4</p>	<p>3 X</p>	<p>2</p>	<p>1</p>
<p>3.1.9</p>	<p>4</p>	<p>3 X</p>	<p>2</p>	<p>1</p>
<p>3.2 Persönliche Kompetenzen</p>				
<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>4</p>	<p>3 X</p>	<p>2</p>	<p>1</p>
<p>3.2.2 Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>4 X</p>	<p>3</p>	<p>2</p>	<p>1</p>
<p>3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • setzt sich und den Mitarbeitenden klare Arbeitsziele und koordiniert die einzelnen Arbeitsschritte • setzt die zur Verfügung stehenden Ressourcen angemessen ein 	<p>4</p>	<p>3 X</p>	<p>2</p>	<p>1</p>



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3038-24-150

Gültig ab: 01.10.2024

- 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

- 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



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3038-24-150

Gültig ab: 01.10.2024

- 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
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 Vielfältigkeit 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.



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3038-24-150

Gültig ab: 01.10.2024

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 Personalentwicklungskompetenz

4 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 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.



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3038-24-150

Gültig ab: 01.10.2024

- 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