

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

Profil-Nr. 3020-26-36

Gültig ab: 28.05.2026

Dienststelle(n): **Dir _ A _**
Laufbahn: **höherer Dienst**
Aufgabe: **Leiter/in Regionalabschnitt**
Verbleib bei: **PPr St III**

1. Beschreibung des Aufgabengebietes

Die Leitung eines Regionalabschnittes einer örtlichen Polizeidirektion unterstützt die Direktionsleitung bei der Umsetzung der behördlichen Vorgaben zur strategischen Ausrichtung sowie bei der Entwicklung zielgerichteter Personalsteuerungs- und Personalentwicklungsmethoden ausgerichtet an den Besonderheiten der Organisationseinheiten einer örtlichen Direktion.

Sie greift innovativ neue Themen auf, entwickelt Ideen und prüft sie auf Realisierung im eigenen Dienstbereich und ggf. in anderen Regionalabschnitten. Darüber hinaus initiiert und erstellt sie Konzepte, die die aktuellen Entwicklungen in den polizeilichen Aktionsfeldern den jeweiligen Regierungsbezirk betreffend aufgreifen. Dabei berücksichtigt sie sowohl direktionseigene als auch behördenweite Interessen sowie politische Rahmenbedingungen. An den diesbezüglichen Entscheidungsprozessen der Direktionsleitung wirkt sie mit.

Sie entwickelt Qualitätsstandards für die Durchführung einer qualifizierten und zeitgemäßen Leitung eines Regionalabschnittes 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. Sie übt für den Regionalabschnitt die Qualitätskontrolle und Qualitätssicherung aus.

Sie ist verantwortlich für die Personalplanung und -entwicklung im gehobenen und mittleren Dienst im Regionalabschnitt und wählt im Einvernehmen mit der Direktionsleitung qualifiziertes Personal für die Besetzung der Aufgabengebiete im Regionalabschnitt aus. Insbesondere erkennt sie Potentiale von Mitarbeitenden und fördert sie entsprechend ihrer Fähigkeiten. Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Arbeitszufriedenheit stellen fundamentale Rahmenbedingungen für Leistungen auf hohem Niveau dar und sind beim Personalmanagement stets zu berücksichtigen.

Sie steht im engen Austausch mit der Direktionsleitung und bezieht die daraus gewonnenen Erkenntnisse sowie unterschiedlichen Interessenlagen als Rahmen für die Umsetzung im Regionalabschnitt ein.

In Abstimmung mit der Direktionsleitung organisiert sie unter Einbeziehung von Interessenvertretungen/Organisationen mit örtlichem Bezug die Öffentlichkeits- und Präventionsarbeit auf Ebene des Regionalabschnitts.

Bei der Bewältigung von Großlagen, die in der eigenverantwortlichen Führung der örtlichen Direktion oder in der Führung eines Einsatzabschnittes liegen, nimmt sie die Polizeiführer- oder



Anforderungsprofil - Basisprofil
(A 16 und höher)

Profil-Nr. 3020-26-36

Gültig ab: 28.05.2026

Einsatzabschnittsführer-Eigenschaft auf Weisung der Direktionsleitung wahr.

Die Leitung eines Regionalabschnittes übernimmt die Repräsentation der Polizei Berlin und die Kooperation mit externen Institutionen/Behörden in vollzugspolizeilichen Angelegenheiten bis hin zur Ebene der Bezirksregierung.

Zur Bewältigung dieser anspruchsvollen Aufgabe ist es für die Leitung des Regionalabschnitts 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 dienstlicher Interessen zu Gunsten des gesamtbehördlichen Interesses geprägt ist. Diese Wertvorstellungen sind auch den Mitarbeitenden zu vermitteln. Dabei gestaltet sie (Arbeits-)Bedingungen, die Leistungen ermöglichen und die Arbeitszufriedenheit steigern.

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 Voraussetzung für den höheren Polizeivollzugsdienst eines Laufbahnzweiges Schutz- oder Kriminalpolizei

3. Leistungsmerkmale (fachliche und außerfachliche Anforderungen)

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 Langjährige Führungserfahrung in Aufgabenbereichen mit schutzpolizeilichem Schwerpunkt sowie einer größeren Anzahl von Mitarbeitenden	4 X	3	2	1
3.1.2 Kenntnisse und Erfahrungen als Polizeiführer/in in der Bewältigung von schutzpolizeilichen Einsätzen aus besonderem Anlass	4 X	3	2	1
3.1.3 Anwendungssichere Kenntnisse der für die öffentliche Sicherheit und Ordnung relevanten polizeispezifischen Vorschriften in Bund und Ländern, des öffentlichen Dienstrechts und angrenzender Rechtsgebiete	4 X	3	2	1



Anforderungsprofil - Basisprofil
(A 16 und höher)

Profil-Nr. 3020-26-36

Gültig ab: 28.05.2026

3.1.4 Kenntnisse im 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 (LGBG), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft des Landes Berlin (PartMigG)	4	3 X	2	1
3.1.5 Anwendungssichere Kenntnisse in der Öffentlichkeitsarbeit und im Umgang mit der Presse	4	3 X	2	1
3.1.6 Kenntnisse und Beherrschung moderner Steuerungselemente im Bereich des Personalmanagement, insbesondere die Erkenntnisse aus der Führungslehre und Kompetenz auf der Grundlage der Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit der PDV 100 und situationsangepasste Umsetzung	4	3 X	2	1
3.1.7 Umfangreiche Kenntnisse in der Führungskommunikation, insbesondere der mitarbeiterorientierten Gesprächsführung	4	3 X	2	1
3.1.8 Fundierte Kenntnisse über Teamprozesse, -entwicklung, Einflussfaktoren auf die Teamarbeit sowie über Gruppenphänomene und deren Auswirkungen, insbesondere zu Entstehungsbedingungen und Handlungsstrategien bei Konflikten	4 X	3	2	1
3.1.9 Kenntnisse der Strukturen der Sicherheitsbehörden des Landes Berlin, der anderen Länder und des Bundes	4	3 X	2	1
3.1.10 Kenntnisse über die Arbeit parlamentarischer Ausschüsse und Gremien des Senats bzw. im Abgeordnetenhaus	4	3	2 X	1
3.1.11 Kenntnisse über die aktuellen gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen einschließlich vorhandener Interaktionsmöglichkeiten zur aufgabengebietsbezogenen Anwendung	4	3 X	2	1
3.1.12 Europakompetenz (Kenntnisse über Institutionen und Funktionsweise der EU sowie im Europarecht, Fremdsprachenkenntnisse und Einsätze in europarelevanten Einrichtungen, insbesondere auch mehrmonatige praktische Auslandserfahrung)	4	3	2 X	1
3.1.13 Kenntnisse im Bereich der Berliner Verwaltungsreform hinsichtlich betriebswirtschaftlicher Steuerungselemente mit Ziel- und Servicevereinbarungen	4	3 X	2	1



Anforderungsprofil - Basisprofil
(A 16 und höher)

Profil-Nr. 3020-26-36

Gültig ab: 28.05.2026

3.1.14 Kenntnisse im Haushaltsrecht des Landes Berlin 4 3 2 1
X

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

3.1.16 Anwendungssichere Kenntnisse über polizeiliche und sonstige Hilfsangebote, insbesondere bei traumatischen Belastungen, der Sucht- und Suizidprävention sowie sonstigen Belastungssituationen und deren Umsetzung 4 3 2 1
X

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
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



Anforderungsprofil - Basisprofil
(A 16 und höher)

Profil-Nr. 3020-26-36

Gültig ab: 28.05.2026

chen 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

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



Anforderungsprofil - Basisprofil
(A 16 und höher)

Profil-Nr. 3020-26-36

Gültig ab: 28.05.2026

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

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 Organisationsfähigkeit 4 3 2 1
X

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



Anforderungsprofil - Basisprofil
(A 16 und höher)

Profil-Nr. 3020-26-36

Gültig ab: 28.05.2026

- 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 Handeln 4 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 Handeln 4 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 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



Anforderungsprofil - Basisprofil
(A 16 und höher)

Profil-Nr. 3020-26-36

Gültig ab: 28.05.2026

3.5.2 Fürsorge

4 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 Delegationsfähigkeit

4 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 Durchsetzungsfähigkeit

4 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