



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

Profil-Nr. 307-19-217

Gültig ab: 06.02.2020

Dienststelle(n): **LPD St**  
Laufbahn: **höherer Dienst**  
Aufgabe: **Leiter/in Stab Landespolizeidirektion**  
Verbleib bei: **PPr St III**

**1. Beschreibung des Aufgabengebietes (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)**

Die Stabsleiterin/Der Stabsleiter der Landespolizeidirektion (LPD) unterstützt die/den Landespolizeidirektorin/Landespolizeidirektor bei der Erarbeitung und Umsetzung der behördlichen Vorgaben in allen schutzpolizeilichen Belangen und der örtlichen Kriminalitätsbekämpfung unter Beachtung der gesamtstrategischen Verantwortung des Landeskriminalamtes sowie bei der Entwicklung zielgerichteter Personalsteuerungs- und Personalentwicklungsmethoden ausgerichtet an den Besonderheiten der Organisationseinheiten der Landespolizeidirektion.

Der Stabsleiterin LPD/Dem Stabsleiter LPD obliegt die Strategieentwicklung und -umsetzung sowie die Erstellung von Entscheidungsvorlagen für die Leitung der LPD, insbesondere zu bedeutenden gesamtbehördlichen Grundsatzfragen sowie sich daraus ergebenden notwendigen Veränderungen unter Einbeziehung der nachgeordneten Dienststellen.

Hierbei steht sie/er im ständigen Austausch mit der Leitung der Landespolizeidirektion und bezieht die daraus gewonnenen Erkenntnisse sowie unterschiedlichen Interessenlagen als Rahmen für die Vorbereitung von Entscheidungen ein.

Sie/Er entwickelt Vorlagen für den Abschluss von Zielvereinbarungen mit der Behördenleitung und den Gliederungseinheiten der Landespolizeidirektion und berät bei deren Umsetzung in Form organisatorischer und operativer Maßnahmen unter Berücksichtigung personeller Schwerpunktsetzung.

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

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

Sie/Er entwickelt Qualitätsstandards für die Durchführung einer qualifizierten und zeitgemäßen Stabsarbeit und berücksichtigt dabei vorhandene personelle sowie materielle Ressourcen. Bei der Erledigung der vielfältigen Aufgaben setzt sie/er Prioritäten und legt die Bearbeitungstiefe fest. Sie/Er plant und steuert eine effektive, effiziente und termingerechte Aufgabenerledigung unter Zugrundelegung vorhandener Zuständigkeiten, die sich aus dem Stabsinstanzenzug oder sachgerecht festgelegten Rahmenbedingungen ergeben. Sie/Er übt für den Stab die Qualitätskontrolle und Qualitätssicherung aus. Dabei stellt sie/er sicher, dass die Philosophie der Service- und Dienstleistungsorientierung ihres/seines Stabes von allen Mitarbeitenden in der täglichen Aufgabenwahrnehmung umgesetzt wird.



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

Profil-Nr. 307-19-217

Gültig ab: 06.02.2020

Sie/Er verantwortet die Personalplanung und -entwicklung im gehobenen und mittleren Dienst in den Stabsbereichen und wählt im Einvernehmen mit der Leitung LPD qualifiziertes Personal für die Besetzung der Aufgabengebiete im Stab aus. Insbesondere erkennt sie/er Potentiale von Mitarbeitenden und fördert sie entsprechend ihrer Fähigkeiten. Sie/Er nutzt Personalmanagementinstrumente zur Schaffung der Rahmenbedingungen, die Leistungen auf hohem Niveau einhergehend mit Arbeitszufriedenheit unter optimalen Arbeitsbedingungen ermöglichen.

Sie/Er betrachtet in ihrem/seinen Zuständigkeitsbereich den Arbeitsschutz als ein auf kontinuierliche Verbesserung angelegtes ethisches, humanitäres, betriebswirtschaftliches und ökologisches Grundanliegen und gewährleistet durch Beachtung und Umsetzung entsprechender Vorschriften sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen. Als Bestandteil des Arbeitsschutzes ist Gesundheitsförderung in die Gestaltung von Arbeitsprozessen aufzunehmen.

Bei allen Maßnahmen von finanzieller Bedeutung berät sie/er die Leitung der LPD und unterstützt sie/ihn in der Wahrnehmung einer sparsamen und wirtschaftlichen Verwendung der Haushaltsmittel, insbesondere unter Beachtung der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit des Stabes der LPD, der örtlichen Direktionen, der Direktion Einsatz/Verkehr und des Einsatzleit- und Lagezentrums.

Eingehende Informationen werden durch sie/ihn bewertet und adressatengerecht gesteuert. Sie/Er stellt dabei einen ständigen Informationsaustausch innerhalb des Stabes und innerhalb der Behörde im Stabsinstanzenzug sicher, um den Mitarbeitenden des Stabes einen identischen Informationsstand über strategische und konzeptionelle Entwicklungen in der Behörde sowie in der Landespolizeidirektion zu gewährleisten.

Die Bewältigung dieser Aufgabe erfordert fundierte Managementkompetenzen, insbesondere analytische, soziale und methodische Fähigkeiten. Sie werden ergänzt durch eine Grundhaltung, die von einem jederzeit vorhandenen persönlichen Engagement und von der Zurückstellung eigener Interessen zu Gunsten gesamtbehördlicher Belange geprägt ist. Die Stabsleiterin/Der Stabsleiter ist die/der ständige Abwesenheitsvertreterin/Abwesenheitsvertreter der/des Landespolizeidirektorin/Landespolizeidirektors in allen Angelegenheiten.

## **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)

Erfüllen der beamten- und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für den höheren Polizeivollzugsdienst eines Laufbahnzweiges Schutz/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.



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

Profil-Nr. 307-19-217

Gültig ab: 06.02.2020

**Für die optimale Bewältigung des Aufgabengebietes:**  
**4 = unabdingbar, 3 = sehr wichtig, 2 = wichtig, 1 = erforderlich**

**3.1 Fachkompetenzen**

	4	3	2	1
3.1.1. Langjährige Führungserfahrung in Aufgabenbereichen eines Stabes und/oder in der Linie in Leitungsfunktion mit einer größeren Anzahl von Mitarbeitenden	X			
3.1.2 Umfassende Kenntnisse und Erfahrungen als Polizeiführer/in in der Bewältigung von Einsätzen aus besonderem Anlass	X			
3.1.3 Kenntnisse in den für die öffentliche Sicherheit und Ordnung relevanten polizeispezifischen Rechtsgebieten in Bund und Ländern	X			
3.1.4 Kenntnisse zu den Aufgaben und Beteiligungsrechten der Beschäftigtenvertretungen: Personalvertretungsgesetz (PersVG), Landesgleichstellungsgesetz (LGG), Frauenförderplan, Sozialgesetzbuch IX (SGB IX), Verwaltungsvorschrift über die gleichberechtigte Teilhabe der behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen (VV Integration behinderter Menschen), Behindertengleichstellungsgesetz (BGG), Landesgleichberechtigungsgesetz (LGBG), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Partizipations- und Integrationsgesetz (PartIntG)	4	X		
3.1.5 Kenntnisse der Arbeitsschutzvorschriften, z. B. Arbeitsschutz-, Arbeitssicherheitsgesetz, Arbeitsstättenverordnung sowie Unfallverhütungsvorschriften, z. B. DGUV Vorschrift 1 Grundsätze der Prävention	4	X		
3.1.6 Kenntnisse der für die jeweiligen Beschäftigungsverhältnisse geltenden Rechtsvorschriften (Beamten-/Tarifrecht, Arbeitszeitrecht, sonstige Arbeitnehmerschutzrechte)	4	X		
3.1.7 Kenntnisse und Beherrschung moderner Steuerungselemente im Bereich des Personalmanagements, insbesondere Erkenntnisse aus der Führungslehre sowie situationsangepasste Umsetzung	X			
3.1.8 Einschlägige Erfahrungen im Umgang mit den politischen Institutionen	4	X		
3.1.9 Kenntnisse der Personalplanung, -entwicklung, -qualifizierung unter An-	4			



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

Profil-Nr. 307-19-217

Gültig ab: 06.02.2020

wendung der Instrumente des Personalmanagements, § 6 VGG				X
3.1.10 Verständnis für politische Zusammenhänge und deren Auswirkungen auf polizeiliche Tätigkeit	4	3 X	2	1
3.1.11 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
3.1.12 Kenntnisse über Strukturen der Berliner Verwaltung sowie der Sicherheitsbehörden des Landes Berlin, der anderen Bundesländer und des Bundes	4	3 X	2	1
3.1.13 Kenntnisse über die Arbeit parlamentarischer Ausschüsse und Gremien des Senats bzw. im Abgeordnetenhaus	4	3	2 X	1
3.1.14 Kenntnisse über die aktuellen gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen, einschließlich vorhandener Interaktionsmöglichkeiten zur aufgabengebietsbezogenen Anwendung	4	3 X	2	1
3.1.15 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
3.1.16 Kenntnisse über den Aufbau, die Organisation und Ablaufstruktur der Polizei Berlin und der behördeninternen Kommunikationswege	4 X	3	2	1
3.1.17 Methodische Kenntnisse über Prozesse der Leitung und Steuerung von Arbeits- und Projektgruppen	4	3 X	2	1
3.1.18 Kenntnisse über Techniken der Gesprächsführung/Kommunikation sowie Präsentation	4	3 X	2	1
3.1.19 Kenntnisse über Techniken und Erfahrungen im Konfliktmanagement	4	3 X	2	1



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

Profil-Nr. 307-19-217

Gültig ab: 06.02.2020

**3.2 Leistungsverhalten**

3.2.1	Belastbarkeit	4 X	3	2	1
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• ist in der Lage, trotz langanhaltender oder kurzfristige intensive Belastungssituationen flexibel, sicher und souverän zu handeln</li> <li>• erbringt auch unter Zeitdruck überzeugende Arbeitsergebnisse</li> <li>• kann mit Enttäuschungen und Misserfolgen umgehen und diese zeitnah bewältigen</li> </ul> </li> </ul>				
3.2.2	Entscheidungsfähigkeit/Urteilsvermögen	4 X	3	2	1
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür die Verantwortung zu übernehmen                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• fällt Entscheidungen adäquat, zeitbezogen, kontextbezogen</li> <li>• erkennt die für die Entscheidung relevanten Informationen</li> <li>• trifft erforderlichenfalls Entscheidungen ohne auf die Vollständigkeit der Informationen zu warten</li> <li>• kann notwendige Entscheidungen herbeiführen</li> </ul> </li> </ul>				
3.2.3	Selbständigkeit	4 X	3	2	1
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• handelt zielorientiert und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis</li> <li>• erledigt Arbeiten auch ohne klare Vorgaben angemessen und im Sinne der Behörde</li> <li>• reagiert eigeninitiativ und konzeptionell auf sich ändernde Problemlagen</li> </ul> </li> </ul>				
3.2.4	Auffassungsgabe	4	3 X	2	1
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Fähigkeit, Sachverhalte schnell zu erfassen und in Zusammenhänge zu setzen kann schwierige und komplexe Sachverhalte analysieren und ihre möglichen Folgewirkungen einschätzen                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• erfasst die wesentlichen Inhalte von Vorgängen schnell und klassifiziert sie nach Wichtigkeit und Dringlichkeit</li> </ul> </li> </ul>				



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

Profil-Nr. 307-19-217

Gültig ab: 06.02.2020

**3.3 Sozialverhalten**

3.3.1	Genderkompetenz	4	3 X	2	1
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Fähigkeit, Unterschiede und Ungleichbehandlungen beider Geschlechter zu identifizieren und Chancengleichheit zu schaffen oder aktiv darauf hinzuwirken</li> <li>• akzeptiert die Verschiedenartigkeit der Kulturen, Traditionen und Lebensweisen</li> <li>• beachtet und schafft geschlechtsspezifische Rahmenbedingungen zur Berücksichtigung der Chancengleichheit</li> </ul>				
3.3.2	Diversitätskompetenz	4	3 X	2	1
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Fähigkeit, die Verschiedenheit von Menschen hinsichtlich Alter, Geschlecht, Behinderung, ethnischer Herkunft, Religion, sexueller Identität wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen und ein diskriminierungsfreies, wertschätzendes Arbeitsumfeld zu gestalten</li> <li>• setzt sich aktiv für die Gleichstellung von Frauen und Männern unter Berücksichtigung des LGG und des Frauenförderplans der Polizei Berlin in ihrem/seinen Verantwortungsbereich ein und beachtet das Gleichberechtigungsgebot des Sozialgesetzbuches IX für Menschen mit Behinderung</li> <li>• identifiziert Unterschiede und Ungleichbehandlungen und wirkt aktiv auf Chancengleichheit hin</li> <li>• fördert die interkulturelle Kompetenz ihrer/seiner Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter</li> </ul>				
		4	3 X	2	1
3.3.4	Konfliktfähigkeit	4	3 X	2	1
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Fähigkeit, Konflikte wahrzunehmen, damit umzugehen, sich einzubringen und aktiv zu einer Lösung beizutragen</li> <li>• löst Konflikte nachhaltig und mit integrativer Wirkung bei spartenspezifischen Interessengegensätzen</li> <li>• übernimmt bei Bedarf eine moderierende Rolle</li> <li>• bewahrt emotionale Distanz zu den Konfliktbeteiligten und dem Konfliktthema</li> </ul>				
3.3.5	Kritikfähigkeit	4	3	2	1





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

Profil-Nr. 307-19-217

Gültig ab: 06.02.2020

3.4.3 Wirtschaftliches Handeln 4    3    2    1

- 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

- Fähigkeit, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf verschiedene Art und Weise zu begeistern, so dass diese bereit sind, ihr Potenzial zur Erreichung von Zielen einzusetzen
- prägt den Stab 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 von den Mitarbeitenden erwartetes Leistungs- und Sozialverhalten vor

3.5.2 Durchsetzungsfähigkeit / Überzeugungskraft 4    3    2    1

- 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, auch unbequemer, mit Überzeugungskraft und natürlicher Autorität, ggf. auch per Weisung

3.5.3 Delegationsfähigkeit 4    3    2    1



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

Profil-Nr. 307-19-217

Gültig ab: 06.02.2020

X

- Fähigkeit, den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern vollständige und zusammenhängende Aufgaben sowie Entscheidungskompetenz und Verantwortung zu übertragen, ohne im Detail vorzuschreiben, wie die Ergebnisse zu erreichen sind, und auf übermäßige Kontrollen zu verzichten
- gibt klare Ziel- und Zeitvorgaben für die Aufgabenerledigung und zeigt ggf. den Handlungs- und Entscheidungsspielraum auf

3.5.4 Fürsorge

4    3    2    1  
          X

- Fähigkeit, sich um die individuellen Belange der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zu kümmern
- nimmt sich Zeit für Gespräche und bietet im Bedarfsfall Hilfestellung an
- schafft ein angenehmes Arbeitsklima