



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(A 16 und höher)

Profil-Nr. 307-19-127

Gültig ab: 10.12.2019

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

1. Beschreibung des Aufgabengebietes

Die Landespolizeidirektion ist neben dem Landeskriminalamt (LKA), der Direktion Zentraler Service (Dir ZS) und der Polizeiakademie (PA) als eine der vier Säulen direkt der Behördenleitung unterstellt.

Die Landespolizeidirektorin/ Der Landespolizeidirektor unterstützt die Behördenleitung in allen schutzpolizeilichen Belangen.

Unter Beachtung der gesamtstrategischen Verantwortung des Landeskriminalamtes ist sie/er für die örtliche Kriminalitätsbekämpfung zuständig und trägt die Verantwortung für das Einsatzleit- und Lagezentrum, die nachgeordneten fünf örtlichen Direktionen, die Direktion Einsatz/Verkehr mit dem Verkehrsdienst und der Bußgeldstelle sowie für die Gliederungsbereiche Gefangenenwesen und Zentraler Objektschutz.

Sie/Er nimmt die Führungs- und Entscheidungsverantwortung für eine gemeinsame Ausrichtung der unterstellten Organisationseinheiten wahr, um die strategischen Ziele der Polizei Berlin mit zu gestalten und umzusetzen.

Sie/Er informiert, berät und unterstützt die Behördenleitung in der Analyse des täglichen Geschehens in der Stadt, der Politik sowie der Polizeibehörde und der sich daraus ergebenden notwendigen Veränderungen, Reaktionen und Entscheidungen.

Sie/Er bereitet strategische und taktische Entscheidungen der Behördenleitung im eigenen Verantwortungsbereich unter Einbeziehung betroffener Dienststellen vor und berät die Behördenleitung in Grundsatzfragen und -vorgängen.

Im Beratungs- und Unterstützungsprozess bezieht die Landespolizeidirektorin/ der Landespolizeidirektor Behördeninteressen sowie Beschäftigtenvertretungen ein und behält die gesellschaftlichen, politischen und strukturellen Veränderungen insgesamt im Blick.

Sie/Er betrachtet die Entwicklung des Landes Berlin als Voraussetzung für die Funktion als Hauptstadt, prosperierende Metropole sowie Standort internationaler und nationaler Institutionen und Spitzenverbände aus Politik, Wirtschaft und Kultur mit einer u. a. vielfältigen Medienlandschaft, Veranstaltungs- und Versammlungslage und berücksichtigt dies beständig bei der Ausübung ihrer/seiner Funktion.

Die Landespolizeidirektorin/ Der Landespolizeidirektor entwickelt Qualitätsstandards für eine qualifizierte und zeitgemäße Polizeiarbeit und berücksichtigt dabei vorhandene personelle sowie materielle Ressourcen.

Bei der Erledigung der vielfältigen Aufgaben setzt sie/er Prioritäten und legt die Bearbeitungstiefe fest.



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(A 16 und höher)

Profil-Nr. 307-19-127

Gültig ab: 10.12.2019

Sie/Er plant und steuert eine effektive, effiziente und termingerechte Aufgabenerledigung unter Zugrundelegung vorhandener Zuständigkeiten, die sich aus sachgerecht festgelegten Rahmenbedingungen ergeben und nutzt hierbei die sich ergebenden Synergieeffekte.

Die Landespolizeidirektorin/ Der Landespolizeidirektor erarbeitet mit den Liniendienststellen und den Stabsdienststellen Vorschläge und Konzepte zu Ziel- und Servicevereinbarungen mit, dem LKA, der Direktion ZS und der Polizeiakademie sowie der Senatsinnenverwaltung und überprüft die Zielerreichung.

Dem hohen Stellenwert des Personalmanagements folgend, obliegt der Landespolizeidirektorin/ dem Landespolizeidirektor die Gestaltung von Arbeitsbedingungen, die Leistungen auf hohem Niveau ermöglichen und die Arbeitszufriedenheit steigern

Sie/Er betrachtet 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 Arbeitssystemen einzuordnen.

Zur Bewältigung der anspruchsvollen Aufgabe ist es für die Landespolizeidirektion unabdingbar notwendig, Managementfunktionen auszuüben. 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.

Zudem ist 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 ein weiterer Schwerpunkt ihrer/seiner Arbeit

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.



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(A 16 und höher)

Profil-Nr. 307-19-127

Gültig ab: 10.12.2019

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 eines Stabes und einer örtlichen Direktion und/oder der Linie in Leitungsfunktionen mit einer größeren Anzahl von Mitarbeitenden	4 X	3	2	1
3.1.2	Kenntnisse der für die öffentliche Sicherheit und Ordnung bedeutsamen Vorschriften des Landes Berlin, der anderen Bundesländer und des Bundes	4	3 X	2	1
3.1.3	Kenntnisse und Erfahrungen als Polizeiführer/in in der Bewältigung von Einsätzen aus besonderem Anlass	4 X	3	2	1
3.1.4	Umfassende und detaillierte Kenntnisse der Polizeibehörde in Aufbau- und Ablauforganisation sowie der behördeninternen und -externen Kommunikationswege	4 X	3	2	1
3.1.5	Kenntnisse über Struktur und Verfahrensabläufe in der Berliner Verwaltung, im Parlaments- und Regierungsbereich des Landes Berlin und des Bundes, insbesondere über die Gremien im Bereich der Inneren Sicherheit, auch über internationale Polizeibehörden/-gremien	4	3 X	2	1
3.1.6	Kenntnisse über die Arbeit parlamentarischer Ausschüsse und Gremien des Senats bzw. im Abgeordnetenhaus	4	3	2 X	1
3.1.7	Kenntnisse über die aktuellen gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen einschließlich vorhandener Interaktionsmöglichkeiten zur aufgabengebietsbezogenen Anwendung	4	3 X	2	1
3.1.8	Einschlägige Erfahrungen im Umgang mit den politischen Institutionen	4	3 X	2	1
3.1.9	Verständnis für politische Zusammenhänge und deren Auswirkungen auf polizeiliche Tätigkeit	4 X	3	2	1
3.1.10	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	4	3 X	2	1



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(A 16 und höher)

Profil-Nr. 307-19-127

Gültig ab: 10.12.2019

Menschen), Behindertengleichstellungsgesetz (BGG), Landesgleichberechtigungsgesetz (LGBG), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Partizipations- und Integrationsgesetz (PartIntG)

3.1.11	Kenntnisse der für die jeweiligen Beschäftigtenverhältnisse geltenden Rechtsvorschriften (z. B. Beamten-/Tarifrecht, Arbeitszeitrecht und sonstige Arbeitnehmerschutzrechte)	4	3 X	2	1
3.1.12	Umfangreiche Kenntnisse über Steuerung mit Ziel- und Servicevereinbarungen	4	3 X	2	1
3.1.13	Fundierte Fachkenntnisse hinsichtlich betriebswirtschaftlicher Steuerungselemente und -methoden, insbesondere des Controllings, der KLR, des Qualitätsmanagements, des Verfahrens der dezentralen Fach- und Ressourcenverantwortung	4	3 X	2	1
3.1.14	Fundierte Kenntnisse und Beherrschung moderner Steuerungselemente im Bereich des Personalmanagements, insbesondere aus der Führungslehre sowie situationsangepasste Umsetzung	4 X	3	2	1
3.1.15	Kenntnisse der Personalplanung, -entwicklung, -qualifizierung unter Anwendung der Instrumente des Personalmanagements (§ 6 VGG)	4	3 X	2	1
3.1.16	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
3.1.17	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
3.1.20	Europakompetenz (Kenntnisse über Institutionen und Funktionsweise der EU sowie im Europarecht, Fremdsprachenkenntnisse und Einsätze in europarelevanten Einrichtungen, insbesondere auch mehrmonatige praktische Auslandserfahrungen)	4	3	2 X	1



Anforderungsprofil - Einzelprofil

(A 16 und höher)

Profil-Nr. 307-19-127

Gültig ab: 10.12.2019

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 Folgewirkungen einschätzen
- erfasst die wesentlichen Inhalte von Vorgängen schnell und klassifiziert sie nach Wichtigkeit und Dringlichkeit

3.3 Sozialverhalten



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(A 16 und höher)

Profil-Nr. 307-19-127

Gültig ab: 10.12.2019

<p>3.3.1 Genderkompetenz</p> <p>Fähigkeit, Unterschiede und Ungleichbehandlungen beider Geschlechter zu identifizieren und Chancengleichheit zu schaffen oder aktiv darauf hinzuwirken</p>	<p>4 3 2 1</p> <p> X</p>
<p>3.3.2 Diversitätskompetenz</p> <p>Fähigkeit, die Verschiedenheit von Menschen - u. a. hinsichtlich Alter, Geschlecht, Behinderung, ethnischer Herkunft, Religion, sexueller Identität - wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen und ein diskriminierungsfreies, wertschätzendes Arbeitsumfeld zu gestalten</p> <ul style="list-style-type: none"> • setzt sich aktiv für die Gleichstellung von Frauen und Männern unter Berücksichtigung des LGG und des Frauenförderplans der Polizeibehörde in ihrem/seinem Verantwortungsbereich ein und beachtet das Gleichberechtigungsgebot des Sozialgesetzbuches IX für Menschen mit Behinderung • identifiziert Unterschiede und Ungleichbehandlungen und wirkt aktiv auf Chancengleichheit hin • fördert die interkulturelle Weiterbildung ihrer/seiner Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter 	<p>4 3 2 1</p> <p> X</p>
<p>3.3.3 Kommunikationsfähigkeit</p> <p>Fähigkeit, sich personen- und situationsgerecht auszutauschen</p> <ul style="list-style-type: none"> • zeigt Interesse an anderen und erfragt deren Meinung/Absichten/Argumente/Ziele/Wünsche • hört Gesprächspartnern aufmerksam zu, lässt sie ausreden, räumt ihnen die notwendige Gesprächszeit ein • argumentiert präzise, sachlich und überzeugend • beherrscht souverän sprachliche Mittel 	<p>4 3 2 1</p> <p>X</p>
<p>3.3.4 Konfliktfähigkeit</p> <p>Fähigkeit, Konflikte wahrzunehmen, auszuhalten, sich einzubringen und aktiv zu einer Lösung beizutragen</p> <ul style="list-style-type: none"> • löst Konflikte nachhaltig und mit integrativer Wirkung bei spartenspezifischen Interessengegensätzen • übernimmt moderierende Rolle • bewahrt emotionale Distanz zum Konfliktgegenstand 	<p>4 3 2 1</p> <p>X</p>
<p>3.3.5 Kritikfähigkeit</p> <p>Fähigkeit, das Verhalten von sich selbst und anderen zu reflektieren, kritisch zu hinterfragen und darauf konstruktiv zu reagieren</p>	<p>4 3 2 1</p> <p>X</p>



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(A 16 und höher)

Profil-Nr. 307-19-127

Gültig ab: 10.12.2019

- Kritisiert konstruktiv, ohne zu verletzen
- Ist für kritische Anmerkungen anderer offen
- Hinterfragt sein eigenes Verhalten und das der anderen

3.3.6 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 Mitarbeitern

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 in-
- hat genaue Vorstellung davon was erreicht werden soll
- zeigt Mitarbeitern 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

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



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(A 16 und höher)

Profil-Nr. 307-19-127

Gültig ab: 10.12.2019

- 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-Nutzenpunkten Gesichts-
- plant rechtzeitig und realistisch den Bedarf an Personal- und Sachmittel im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten Sachmittel

3.5 Führungsverhalten (nur bei Führungskräften)

3.5.1 Motivationsfähigkeit 4 3 2 1
X

Fähigkeit, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf verschiedene Art und Weise zu begeistern, so dass diese bereit sind, ihr Potenzial zur Erreichung vorgegebener Ziele 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.

3.5.2 Fürsorge 4 3 2 1
X

Fähigkeit, sich um die Belange der Mitarbeiter/-innen zu kümmern

- ist erreichbar und bietet im Bedarfsfall Hilfestellung an
- schafft ein angenehmes Arbeitsklima

3.5.3 Delegationsfähigkeit 4 3 2 1
X

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