



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

Profil-Nr. 3009-26-11

Gültig ab: 23.02.2026

Dienststelle(n): **LKA**  
Laufbahn: **höherer Dienst**  
Aufgabe: **Leiter/in Schwerpunktdezernat**  
Verbleib bei: **PP St III 1**

### **1. Beschreibung des Aufgabengebietes**

Leitung eines Schwerpunktdezernates im LKA

#### **Personalmanagement / organisatorische Maßnahmen, z. B.**

- Weisungsbefugnis gegenüber unterstellten Mitarbeitenden
- Konzeptionelles Personalmanagement / Regelung von Einzelpersonalmaßnahmen
- Führung mit Zielen
- Erstellung von / Beteiligung an der Erstellung von dienstlichen Beurteilungen und sonstigen Leistungsbewertungen
- Gestaltung von (Arbeits-)Bedingungen, die Leistungen ermöglichen und die Arbeitszufriedenheit steigern
- Gewährleistung eines ordnungsgemäßen Dienstbetriebes
- Verantwortung des Personal- und Sachmitteleinsatzes

#### **Erstellen / Koordination von bereichsspezifischen / bereichsübergreifenden Maßnahmenkonzepten höheren Schwierigkeitsgrades, z. B. durch**

- Gewährleistung der Anpassung von Aufgaben einzelner Organisationseinheiten im Schwerpunktdezernat zur strategischen / organisatorischen / technischen Steuerung bzw. Unterstützung bei der Kriminalitätsbekämpfung, der phänomenspezifischen Präventionsaufgaben sowie der erforderlichen qualitätssichernden Maßnahmen für die Zwecke der Polizeiarbeit
- Gewährleistung der (Fort-)Entwicklung von Konzepten sowie entsprechender aufbau- und ablauforganisatorischer Strukturen im Rahmen des Aufgabengebietes und ggf. Erprobung neuer (Einsatz-)Techniken
- Gewährleistung der Steuerung und Anpassung der Aufgaben der Auswerteeinheit im Schwerpunktdezernat
- Gewährleistung der erforderlichen qualitätssichernden Maßnahmen für die Zwecke polizeilicher Auswertung

#### **Entscheidung von Grundsatzangelegenheiten / herausgehobenen Vorgängen, z. B.**

- Analyse politischer Grundsatzentscheidungen, behördlicher Ziele und ggf. Gefährdungslagen im Hinblick auf die Auswirkungen bei der Kriminalitätsbekämpfung, der Präventionsarbeit und Gefahrenabwehr im Rahmen des Aufgabenschwerpunkts
- Gewährleistung der Fertigung von Stellungnahmen / Entscheidungsvorlagen
- Gewährleistung der Bearbeitung komplexer Aufgaben unter Berücksichtigung operativer und strategischer Erfordernisse / rechtlicher Grundlagen im Rahmen des Aufgabenschwerpunktes



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

Profil-Nr. 3009-26-11

Gültig ab: 23.02.2026

- Gewährleistung der Entwicklung von Maßnahmen des Qualitätsmanagements innerhalb des Aufgabengebietes
- ggf. Gremienarbeit sowie Mitarbeit in Arbeits- und Projektgruppen

**Repräsentation der Polizei, z. B.**

- Wahrnehmung der mit dem Aufgabengebiet verbundenen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- bei anderen Behörden mit Ordnungs- und Sicherheitsaufgaben, Gremien und sonstigen Institutionen im In- und Ausland im Rahmen des Aufgabengebietes

**Beratung und Information von vorgesetzten Dienstkräften, z. B.**

- Wahrung der behördlichen Informations- und Berichtspflichten
- in Fragen der Kriminalitätsbekämpfung / Prävention / Auswertung / (Einsatz-)Technik / Rechtsnormen im Rahmen des Aufgabengebietes
- bei der Realisierung notwendiger Neustrukturierungen bzw. Aufgabenumverteilungen

**Kooperation mit externen Institutionen / Behörden in vollzugspolizeilichen Angelegenheiten von herausgehobener Bedeutung, z. B.**

- Kontakt- / Netzwerkpfege und Zusammenarbeit mit anderen Institutionen / Behörden und Organisationen mit Ordnungs- und Sicherheitsaufgaben

**Führung von Einsatzlagen, z. B.**

- Verantwortung für die, ggf. Mitwirkung bei der Planung, Vorbereitung, Steuerung, Koordination und Führung von Einsätzen sowie deren Be- und Auswertung
- Leitung der Ermittlungen bzw. Führen eines Einsatzabschnittes in BAO-Lagen sowie Leitung, Steuerung und Durchführung von Einsätzen bzw. Einsatzeinheiten bei herausragenden polizeilichen Lagen
- Gewährleistung und lageangepasste Weiterentwicklung von operativen Maßnahmen anlässlich besonderer 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 Laufbahnzweig Schutzpolizei oder Kriminalpolizei des höheren Polizeivollzugsdienstes

**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. 3009-26-11

Gültig ab: 23.02.2026

**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 kriminalpolizeilichem Schwerpunkt sowie einer größeren Anzahl von Mitarbeitenden  | 4<br>X | 3      | 2      | 1 |
| 3.1.2  | Kenntnisse und Erfahrungen als Polizeiführer/in in der Bewältigung von polizeilichen Einsätzen aus besonderem Anlass   | 4      | 3<br>X | 2      | 1 |
| 3.1.3  | Kenntnisse in den für die öffentliche Sicherheit und Ordnung relevanten polizeispezifischen Rechtsgebieten in Bund und Ländern (z. B. ASOG, StGB, StPO etc.)   | 4<br>X | 3      | 2      | 1 |
| 3.1.4  | Kenntnisse zu den Aufgaben und Beteiligungsrechten der Beschäftigtenvertretungen:<br>Personalvertretungsgesetz (PersVG), Landesgleichstellungsgesetz (LGG), Frauenförderplan, Sozialgesetzbuch IX (SGB IX), Verwaltungsvorschrift über die Inklusion Menschen mit Behinderung in der Berliner Verwaltung (VV Inklusion behinderter Menschen), Behindertengleichstellungsgesetz (BGG), Landesgleichberechtigungsgesetz Berlin (LGBG), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Partizipations- und Integrationsgesetz (PartIntG) | 4<br>X | 3      | 2      | 1 |
| 3.1.5  | Kenntnisse der Arbeitsschutzvorschriften, z. B. Arbeitsschutz-, Arbeitssicherheitsgesetz, Arbeitsstättenverordnung sowie Unfallverhütungsvorschriften, z. B. DGUV Vorschrift 1 Grundsätze der Prävention   | 4      | 3      | 2<br>X | 1 |
| 3.1.6  | Kenntnisse der für die jeweiligen Beschäftigungsverhältnisse geltenden Rechtsvorschriften (z. B. Beamten-/ Tarifrecht, Arbeitszeitrecht, sonstige Arbeitnehmerschutzrechte)  | 4      | 3<br>X | 2      | 1 |
| 3.1.7  | 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<br>X | 2      | 1 |
| 3.1.8  | Kenntnisse der Personalplanung, -entwicklung, -qualifizierung unter Anwendung der Instrumente des Personalmanagements  | 4<br>X | 3      | 2      | 1 |
| 3.1.9  | Fundierte Kenntnisse über Teamprozesse, -entwicklung, Einflussfaktoren auf die Teamarbeit sowie über Gruppenphänomene und deren Auswirkungen, insbesondere zu Entstehungsbedingungen und Handlungsstrategien bei Konflikten  | 4<br>X | 3      | 2      | 1 |
| 3.1.10 | Kenntnisse der Strukturen der Sicherheitsbehörden des Landes Berlin, der anderen Länder und des Bundes   | 4      | 3<br>X | 2      | 1 |
| 3.1.11 | Kenntnisse über die Arbeit parlamentarischer Ausschüsse und  | 4      | 3      | 2      | 1 |



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

Profil-Nr. 3009-26-11

Gültig ab: 23.02.2026

|   |        |        |        |   |
|---|--------|--------|--------|---|
| Gremien des Senats bzw. im Abgeordnetenhaus   |        |        |        | X |
| 3.1.12 Kenntnisse über die aktuellen gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen einschließlich vorhandener Interaktionsmöglichkeiten zur aufgabengebietenbezogenen Anwendung  | 4<br>X | 3      | 2      | 1 |
| 3.1.13 Kenntnisse im Bereich der Berliner Verwaltungsreform hinsichtlich betriebswirtschaftlicher Steuerungselemente mit Ziel- und Servicevereinbarungen  | 4      | 3<br>X | 2      | 1 |
| 3.1.14 Kenntnisse im Haushaltsrecht des Landes Berlin   | 4      | 3      | 2<br>X | 1 |
| 3.1.15 Kenntnisse über den Aufbau, die Organisation und Ablaufstruktur der Polizei Berlin und der behördeninternen Kommunikationswege   | 4<br>X | 3      | 2      | 1 |
| <b>3.2 Leistungsverhalten</b>   |        |        |        |   |
| 3.2.1 Belastbarkeit   | 4<br>X | 3      | 2      | 1 |
| Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren   |        |        |        |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• ist in der Lage, trotz langanhaltender oder kurzfristiger, intensiver 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> |        |        |        |   |
| 3.2.2 Entscheidungsfähigkeit/Urteilsvermögen  | 4<br>X | 3      | 2      | 1 |
| 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 etc.)</li> <li>• erkennt die für die Entscheidung relevanten Informationen</li> <li>• trifft Entscheidungen ohne auf die Vollständigkeit der Informationen zu warten</li> <li>• kann notwendige Entscheidungen herbeiführen</li> </ul>                 |        |        |        |   |
| 3.2.3 Selbständigkeit   | 4<br>X | 3      | 2      | 1 |
| 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 Probleme</li> </ul>   |        |        |        |   |
| 3.2.4 Auffassungsgabe   | 4<br>X | 3      | 2      | 1 |
| Fähigkeit, Sachverhalte schnell zu erfassen und in Zusammenhänge zu setzen  |        |        |        |   |



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

Profil-Nr. 3009-26-11

Gültig ab: 23.02.2026

- 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, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG 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

3.3.3 Konfliktfähigkeit

4 3 2 1  
X

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

- löst Konflikte nachhaltig und mit integrativer Wirkung bei sparten-



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

Profil-Nr. 3009-26-11

Gültig ab: 23.02.2026

spezifischen Interessengegensätzen

- übernimmt bei Bedarf eine 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 Amtsleitung
- ist auch in schwierigen Situationen loyal gegenüber der Amtsleitung 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

- 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



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

Profil-Nr. 3009-26-11

Gültig ab: 23.02.2026

- 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 das Dezernat 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 Durchsetzungsfähigkeit/Überzeugungskraft 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

3.5.3 Delegationsfähigkeit 4    3    2    1  
X

Fähigkeit, den Mitarbeitenden vollständige und zusammenhängende Aufgaben sowie Entscheidungskompetenz und Verantwortung zu übertragen, ohne im Detail vorzuschreiben, wie die Ergebnisse zu erreichen sind und auf



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

Profil-Nr. 3009-26-11

Gültig ab: 23.02.2026

übermäßige Kontrolle zu verzichten

3.5.4 Fürsorge

4    3    2    1  
X

Fähigkeit, sich um die individuellen Belange der Mitarbeitenden zu kümmern

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