



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3013-25-173

Gültig ab: 01.07.2025

Bezeichnung des Arbeitsgebietes:	Referent/in Internes Risikomanagement
Dienststelle(n):	PPR IR 01
Amtsbezeichnung(en):	ORR/ORRin
Besold./Vergütungen:	A 14
Verbleib bei:	PPr St ID

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

- 1) Bezeichnung des Aufgabengebietes/Funktion
- 2) Aufgaben/Tätigkeiten (Kurzbeschreibung)
- 3) Besonderheiten (z.B. Teilzeit, Schicht-/Außendienst, Publikumsverkehr, Bürgerkontakte, Projekt-/Team- oder Gruppenarbeit, besondere Belastung)
- 4) Führungsverantwortung (nein/ja/ja, nur im Einzelfall; Gesamtzahl unterstellter Mitarbeiter/ -innen, davon Anzahl/Art der direkt unterstellten Mitarbeiter/ -innen)
- 5) Unterschrift-/ Feststellungsbefugnis

zu 1) **Referent/in Internes Risikomanagement**

zu 2) **Personalmanagement / organisatorische Maßnahmen**

Weisungsbefugnis gegenüber unterstellten Dienstkräften

Gestalten von (Arbeits-)Bedingungen, die Leistungen ermöglichen und Arbeitszufriedenheit steigern

Gewährleisten eines ordnungsgemäßen Dienstbetriebes orientiert an den aktuellen Vorschriften und Weisungen

Verantworten des Personal- und Sachmitteleinsatzes unter Berücksichtigung von Prioritätensetzungen in der Aufgabenbewältigung

Konzeption / Koordination von bereichsspezifischen / bereichsübergreifenden Maßnahmenkonzepten höheren Schwierigkeitsgrades

Gewährleisten der Aufrechterhaltung der Informationssicherheit auf strategischer Ebene nach den für die Informationssicherheit gültigen Vorgaben in der gesamten Behörde

Steuern und Koordinieren des behördenweiten Informationssicherheitsprozesses nach den für die Informationssicherheit gültigen Vorgaben

Formulieren der behördenweiten Informationssicherheitsziele und der Informationssicherheitsleitlinie

Erstellen der zentralen Planungsdokumente, Richtlinien, Vorgaben und Konzepte zur Informationssicherheit

Initiieren und Koordinieren der Kontrollen bezüglich der Einhaltung der geltenden Richtlinien und Anweisungen und der Wirksamkeit der eingesetzten Sicherheitsmaßnahmen im laufenden Betrieb

Erstellen der Revisionspläne. Kontrolle der Ergebnisse aller in der Polizei Berlin durchgeführten



Revisionen zur Informationssicherheit

Entscheidung von Grundsatzangelegenheiten / herausgehobenen Vorgängen

Aktives Mitwirken an der Planung und Durchführung von Strategie- und Zielkonferenzen der Behördenleitung und Gewährleisten der Durchführung darauf aufbauender Veranstaltungen im eigenen Zuständigkeitsbereich

Mitwirken bei der Entwicklung von methodischen Ansätzen zur Umsetzung der Behördenstrategien

Vertreten des Themengebiets der Informationssicherheit in der Polizei Berlin

Prüfen der Wirksamkeit der Sicherheitskonzepte und ggf. Erarbeiten von Korrekturmaßnahmen

Initiieren, Koordinieren und Kontrolle der Erstellung der dezentralen Planungsdokumente, Richtlinien, Vorgaben und Konzepte zur Informationssicherheit und Begleitung der Umsetzung in den Organisationseinheiten durch die dezentralen Informationssicherheitsverantwortlichen (IFSV)

Initiieren und Koordinieren der Durchführung von Reviews des Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS) in Form von IS-Revisionen

Jährliches Berichterstaten gegenüber der Behördenleitung über den Stand der Informationssicherheit in der Polizeibehörde und über die sicherheitsbezogenen Risiken

Zuständigkeit für die Sicherheitsbeurteilung von Informationstechnik, mit der Daten verarbeitet werden, die der Verschlusssachenanweisung (VSA) unterliegen

Repräsentation der Polizei im Zuständigkeitsbereich nach innen und anlassbezogen nach außen

Vertreten der Polizei Berlin in Angelegenheiten der Informationssicherheit gegenüber anderen Behörden und externen IT-Dienstleistern

Vertreten des Internen Risikomanagements der Polizei Berlin in Abstimmung mit der Dienststellenleitung

Vertretung der Leitung des Internen Risikomanagements

Beratung und Information von Dienststellenleitungen und Vorgesetzten

Unterstützen der Leitung des Internen Risikomanagements in allen Aufgaben und Belangen des Internen Risikomanagements

Fertigen von Entscheidungsvorlagen für die Behördenleitung

Fachliches Unterstützen der behördlichen Ansprechperson für Korruptionsprävention

Beraten der Dienststellenleitung in Angelegenheiten der Informationssicherheit

Informieren der Behördenleitung bei kritischen Sicherheitsvorfällen



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3013-25-173

Gültig ab: 01.07.2025

Beraten der Dienststellenleitung des Internen Risikomanagements in Angelegenheiten des Internen Sicherheitsmanagements

zu 3) Teilzeit ist ggf. möglich
Flexible Arbeitszeit
Bildschirmarbeitsplatz

zu 4) ./.

zu 5) im Rahmen des Aufgabengebietes

2. Formale Anforderungen

Erfüllen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für Beamtinnen und Beamte für das zweite Einstiegssamt der Laufbahngruppe 2 der Laufbahnfachrichtung allgemeiner Verwaltungsdienst

3. Leistungsmerkmale

Gewichtungen:

4 = unabdingbar; 3 = sehr wichtig; 2 = wichtig; 1 = erforderlich

3.1 Fachkompetenzen

3.1.1 Kenntnisse, Anwendung und Umsetzung der für das Aufgabengebiet fachlich relevanten Rechtsgrundlagen und sonstiger behördlicher Vorgaben	4	3	2	1
	X			

3.1.2 Kenntnisse auf dem Gebiet	4	3	2	1
• der Polizeidienstkunde		X		
• von Straftaten im Amt				
• des Rundschreibens zu den Richtlinien zur Korruptionsprävention				
• der Geschäftsanweisung über die Bekanntgabe der Verwaltungsvorschriften zum Umgang mit Sponsoring				
• der Allgemeinen Anweisung über Werbung, Handel, Sammlungen und politische Betätigung in und mit Einrichtungen des Landes Berlin				



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3013-25-173

Gültig ab: 01.07.2025

3.1.3 Kenntnisse im Beamten-, Tarif und Disziplinarrecht sowie der für den Geheimschutz maßgeblichen Vorschriften und Vorgaben	4	3 X	2	1
3.1.4 Kenntnisse im allgemeinen und besonderen Verwaltungsrecht (z.B. VwVfG, Datenschutzgesetz) sowie im Haushalts- und Vergaberecht	4	3 X	2	1
3.1.5 Kenntnisse über den Aufbau, die Organisation und Ablaufstruktur der Polizei Berlin und der behördeninternen und- externen Kommunikationswege	4	3 X	2	1
3.1.6 Kenntnisse zu den Aufgaben und Beteiligungsrechten der Beschäftigtenvertretungen: Personalvertretungsgesetz (PersVG), und Sozialgesetzbuch (SGB IX), im Landesgleichstellungsgesetz (LGG)	4	3	2 X	1
3.1.7 Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, Frauenförderplan, LADG, BGG, VV Inklusion behinderter Menschen, Part-MigG, LGG, LGBG, UntSexldGIG etc.)	4	3	2 X	1
3.1.8 Kenntnisse in der Informations- und Kommunikationstechnik (IuK-Technik)	4	3 X	2	1

3.2 Persönliche Kompetenzen

3.2.1 Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit	4	3 X	2	1
<p>► 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 				
3.2.2 Organisationsfähigkeit	4	3 X	2	1
<p>► 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 				



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3013-25-173

Gültig ab: 01.07.2025

- plant die gesamte Aufgabenerledigung systematisch, z.B. hinsichtlich Zeit, Menge, Material, Personal, Inhalt
- erledigt die übertragenen Aufgaben gründlich, zuverlässig und termingerecht

3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung 4 3 2 1
 ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen. X

- setzt sich und den Mitarbeitenden klare Arbeitsziele und koordiniert die einzelnen Arbeitsschritte
- setzt die zur Verfügung stehenden Ressourcen angemessen ein
- 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



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3013-25-173

Gültig ab: 01.07.2025

- 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
- 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

► 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.

X

- 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 Vielfaltigkeit 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

► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG

X

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.



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3013-25-173

Gültig ab: 01.07.2025

- 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.

3.4 Führungskompetenzen

3.4.1 Strategische Kompetenz

► 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

4 3 2 1
X

3.4.2 Personalentwicklungskompetenz

► 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).

4 3 2 1
X

- 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
- setzt die zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Menschen getroffenen Regelungen und Vereinbarungen zielgerichtet um



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3013-25-173

Gültig ab: 01.07.2025

	4	3	2	1
		X		
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		
<ul style="list-style-type: none">• 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		
<ul style="list-style-type: none">• 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				