

Anforderungsprofil Sachbearbeitung bzw. Referententätigkeit PVD

Stand: 02/2026

Stellenzeichen der / des Erstellenden	Stellenzeichen des/der Sachbearbeiters/in
SenInnSport - III A 3	III A 32

1. Allgemeine Angaben

1.1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

Beschreibung des Aufgabengebietes
Sachbearbeiter/in für Kritische Infrastrukturen (KRITIS) und Cybersicherheit - Ministerielle Grundsatz- und Einzelangelegenheiten der Kritischen Infrastrukturen und der Cybersicherheit einschließlich politischer Koordinierung und Vernetzung - Intensive Vernetzung, Abstimmung und Austausch mit der Polizei Berlin im Kontext KRITIS und Cybersicherheit (insbesondere Landeskriminalamt (LKA) 52, LKA 72, Landespolizeidirektion (LPD) St 1, Abteilung Informations- und Kommunikationstechnik (Dir ZS IKT)) zur Abstimmung ganzheitlich aufeinander abgestimmter strategischer und operativer Vorgehensweisen - Leitung der Koordinierungsstelle Kritische Infrastrukturen - Stellvertretende Leitung der Koordinierungsstelle Cybersicherheit - Erhebung und Aufbereitung bedeutsamer Entwicklungen im Bereich Kritische Infrastrukturen mit den Schwerpunkten physische Sicherheit und Cybersicherheit für das Politikfeld Innere Sicherheit - Fachliche Stellungnahmen für Gremien der Innenministerkonferenz (IMK); - Mitarbeit bei der Erstellung, Umsetzung und Evaluierung von strategischen Konzepten zu Kritischen Infrastrukturen und Cybersicherheit einschließlich Unterstützung der Konzeptionierungen und Begleitung der Koordinierungsstellen (KRITIS, Cybersicherheit) und der Zentralen Kontaktstelle des Landes - Bearbeitung von Anfragen parlamentarischer Gremien sowie anderer Behörden und Einrichtungen - Bund-Länder-Zusammenarbeit einschließlich Netzwerkarbeit zwischen Behörden, Unternehmen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen - Sonderaufträge der Referats- und Gruppenleitung - Mitarbeit in gruppenübergreifenden Projekten einschließlich der Verantwortungsübernahme für Projekte oder Teilprojekte - Planung und Durchführung von Veranstaltungen zur Cybersicherheit und zum Schutz von KRITIS

1.2 Stellenbewertung

Auswahlfeld	Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe	Bewertung des Arbeitsgebietes
☒	Besoldungsgruppe (BesGr.)	A 13S

2. Formale Anforderungen

	Laufbahnrechtliche Voraussetzungen, Studium, weitere Voraussetzungen
☐	Laufbahnrechtliche Voraussetzungen für den mittleren Polizeivollzugsdienst
☒	Laufbahnrechtliche Voraussetzungen für den gehobenen Polizeivollzugsdienst
☐	Laufbahnrechtliche Voraussetzungen für den höheren Polizeivollzugsdienst
☐	abgeschlossenes Studium der oder eines vergleichbaren Studienganges
☒	ein Amt der BesGr. A 12 inne

3. Leistungsmerkmale

3.1 Fachkompetenzen

Die fachlichen Anforderungen bitte individuell konkretisieren. Die Gewichtungen und die Prioritäten bei Auswahlverfahren können nach der individuellen Bewertung der Fachkompetenzen und nach Aufgabengebiet erfolgen!

Fachkompetenzen	Gewichtungen				bei Auswahlverfahren
	4	3	2	1	Priorität III / II / I
Kenntnisse zu Zuständigkeiten, Gremien und Organisation von nationalen und internationalen Sicherheitsbehörden sowie der	☐	☒	☐	☐	II
Kenntnisse über Kritische Infrastrukturen einschließlich der betreffenden Gesetze und der Sicherheitsstrategien	☒	☐	☐	☐	II
Kenntnisse über Cybersicherheit einschließlich der betreffenden Gesetze und Cybersicherheitsstrategien	☒	☐	☐	☐	II
Kenntnisse zu Cyber-Bedrohungslagen und Angriffsmethoden	☒	☐	☐	☐	II
Kenntnisse zu den rechtlichen Regelungen zum Schutz informationstechnischer Systeme von Betreibern kritischer Infrastrukturen	☐	☒	☐	☐	II
Kenntnisse des Straf- und Strafverfahrensrechts mit dem Schwerpunkt der Computer- und Internetkriminalität	☐	☒	☐	☐	II
Kenntnisse zu den Arbeitsabläufen zwischen Verwaltung und Parlament	☐	☐	☒	☐	I
Kenntnisse der Grundlagen der strategischen Steuerung	☐	☒	☐	☐	I

Kenntnisse über Aufbau- und Ablauforganisation der für Inneres zuständigen Senatsverwaltung, der Polizei Berlin und anderen Behörden mit Sicherheitsaufgaben auf Landes- und Bundesebene	☐	☒	☐	☐	II
Kenntnisse des Verwaltungshandelns (GGO I, GGO II, Geschäftsverteilung des Senats)	☐	☒	☐	☐	II
IT-Grundkenntnisse in Standardanwendungen	☐	☒	☐	☐	II

Außerfachliche Anforderungen

3.2 Leistungsverhalten	Gewichtungen			
	4	3	2	1
Zuverlässigkeit - arbeitet genau und gründlich, berücksichtigt Details angemessen - hält sich an getroffene Vereinbarungen, Zusagen und Termine	☒	☐	☐	☐
Organisationsfähigkeit - koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht - konzentriert sich auf das Wichtige und Wesentliche, setzt Prioritäten - überblickt Gesamtzusammenhänge und stimmt verschiedene Arbeitsabläufe aufeinander ab - richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus - setzt Ressourcen effektiv ein	☒	☐	☐	☐
Belastbarkeit - behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick - bleibt konsequent bei der Sache - kann mit Widerständen umgehen - reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt die Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an - bleibt unter Termin- und Leistungsdruck besonnen und sachlich	☒	☐	☐	☐
Entscheidungsfähigkeit - ermittelt die für die Entscheidung notwendigen Informationen - setzt Prioritäten im Entscheidungsprozess - macht Entscheidungen adressatenorientiert transparent - übernimmt Verantwortung für das Ergebnis - erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Alternativen ab	☐	☒	☐	☐

Flexibilität • zeigt sich gegenüber neuen Entwicklungen / Aufgaben interessiert und aufgeschlossen, um sie für die eigene Arbeit zu nutzen • kann sich schnell auf neue und unvorhersehbare Situationen einstellen • kann mehrere Aufgaben / Sachverhalte parallel sachgerecht bearbeiten	☒	☐	☐	☐
Auffassungsgabe / Urteilsvermögen • gewinnt schnell den Überblick über Situationen/ Sachverhalte und legt das eigene Handeln fest • erkennt Zusammenhänge zu anderen Sachverhalten/ Vorgängen bzw. Hintergründen/ Strukturen und berücksichtigt die Auswirkungen • besitzt die Fähigkeit, Wesentliches von Unwesentlichem zu unterscheiden und den Sachverhalt richtig einzuschätzen	☐	☒	☐	☐
Leistungs- und Einsatzbereitschaft • setzt sich realistische Leistungsziele und zeigt Einsatz bei der Umsetzung • interessiert sich für die Aufgabe und engagiert sich für deren Erfüllung • übernimmt bereitwillig nicht vorhersehbare Aufträge	☒	☐	☐	☐
Verantwortungsbereitschaft • steht für das eigene Handeln ein • verantwortet eigene Entscheidungen und zieht sich nicht hinter Strukturen oder Autoritäten zurück	☐	☒	☐	☐
Entwicklungs- / Veränderungsbereitschaft • hält sich fachlich auf aktuellem Stand • steht Veränderungen aufgeschlossen ggü. und erkennt ggf. positive Entwicklungschancen • akzeptiert Lernen als ständige Herausforderung und Notwendigkeit	☐	☒	☐	☐
Wirtschaftliches Denken und Handeln • denkt fach- und ressortübergreifend • organisiert Arbeitsabläufe vorausschauend nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten	☐	☒	☐	☐

3.3 Sozialverhalten	Gewichtungen			
	4	3	2	1
Kommunikationsfähigkeit • hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden • informiert zeitnah und umfassend, stellt notwendige Kommunikationswege sicher • behält Verhandlungsziele im Auge • zeigt kontinuierliche Gesprächsbereitschaft	☒	☐	☐	☐
Konflikt-/Kritikfähigkeit • nimmt Konflikte frühzeitig wahr und strebt tragfähige Lösungen, Kompromisse, Konsens an • sieht in Konflikten Chancen zur Verbesserung • reflektiert eigenes Denken und Handeln • fordert Feedback ein und setzt sich damit auseinander	☐	☒	☐	☐
Kooperationsfähigkeit • verhält sich offen, berechenbar und hilfsbereit • arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll auf fachlicher und sozialer Ebene mit anderen zusammen • initiiert und fördert die Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten	☒	☐	☐	☐
Durchsetzungsfähigkeit • bezieht klare Standpunkte und vertritt eigene Überzeugungen • äußert die eigene Meinung selbstsicher und versteckt sich nicht hinter Dritten / Autoritäten	☐	☒	☐	☐

3.4 Kunden/Kundinnen- und adressaten/innen- bzw. (anwendungs-) orientiertes Handeln	Gewichtungen			
	4	3	2	1
Service- / Dienstleistungsorientierung • richtet die Leistungserbringung an den Leistungsempfängern/innen aus (im Rahmen des gesetzlichen Auftrags und der gebotenen Wirtschaftlichkeit) • argumentiert verständlich bezogen auf die jeweiligen Adressatinnen / Adressaten bzw. Gesprächspartner/innen	☐	☒	☐	☐

Diversitätskompetenz - 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	☐	☒	☐	☐
Migrationsgesellschaftliche Kompetenz gem. § 3 Abs. 4 PartMigG - 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 - berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppen-gerecht aus	☐	☒	☐	☐

AP aufgestellt von:

Zweitbeurteiler/in:

Das AP verbleibt bei der unmittelbaren Führungskraft.

Erläuterungen zur Gewichtung und zur Prioritätenvergabe:

Gewichtungen:

Die Gewichtung sollte sich daran orientieren, welche Kompetenzen notwendig und welche wünschenswert sind. Maßstab ist hierbei die dauerhafte Aufgabenwahrnehmung. Formale Anforderungen werden nicht gewichtet, da sie in aller Regel Ausschlusskriterien darstellen.

- **Wie notwendig ist das Vorhandensein eines Merkmals, um die Aufgaben erfolgreich wahrnehmen zu können?**
- **Was sind wichtige Muss-Anforderungen (notwendige Voraussetzungen)?**
- **Was sind eher Kann-Anforderungen (erwünschte Voraussetzungen)?**
- **Welche Schwierigkeiten können für die Organisation erwachsen, wenn der/die Mitarbeiter/in über bestimmte Kompetenzen nicht verfügt?**

Folgende Gewichtungen sind vorgegeben:

- **4 unabdingbar**
Ohne das Vorhandensein dieser Kompetenz kann die Aufgabe nicht bewältigt werden (Muss-Anforderung).
- **3 sehr wichtig**
Die Kompetenz ist notwendig für das Aufgabengebiet (Soll-Anforderung).
- **2 wichtig**
Die Kompetenz ist wichtig für das Aufgabengebiet (Soll-Anforderung).
- **1 erforderlich**
Die Kompetenz ist grundsätzlich von Bedeutung für das Aufgabengebiet (Kann-Anforderung).

Kompetenzen, die für die ordnungsgemäße Wahrnehmung des Arbeitsgebietes unwichtig oder von untergeordneter Bedeutung sind, sollten nicht in das Anforderungsprofil aufgenommen werden.

Achtung: Nicht alles ist unabdingbar!

Priorisierungen:

Die Priorisierung der Fachkompetenzen und Erfahrungen ist bei Stellenbesetzungsverfahren unerlässlich. Maßstab ist die kurzfristige Aufgabenwahrnehmung nach einer Stellenbesetzung durch die Stelleninhaberin oder den Stelleninhaber.

Priorität I = ca. nach 12 Monaten

Priorität II = ca. nach 6 Monaten

Priorität III = sofort

Die Festlegung der Priorität III muss schriftlich begründet werden. Die Begründung ist zu den Akten zu nehmen.