

Berliner Feuerwehr	Stand: 05/2025
Anforderungsprofil <b>Oberbrandmeister/-in (OBM'in/OBM)</b>	<b>Feuerwache</b>

<b>A</b>	<p><b>Beschreibung des Arbeitsgebietes:</b> (Aufgabenbeschreibung)</p> <p>Die Oberbrandmeisterin bzw. der Oberbrandmeister auf einer Feuerwache wird im Einsatzdienst als Truppfrau/Truppmann in der Brandbekämpfung und Technischen Hilfeleistung, als Maschinist'in und als Rettungssanitäter'in.</p> <p>Tätigkeitsbereiche im Einzelnen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erledigung aller funktionsgemäßen Tätigkeiten</li> <li>- Durchführung und Mitarbeit an Kurzunterrichten</li> <li>- Wahrnehmung der von der Wachabteilungsleitung und den HBM'in/HBM übertragenen Aufgaben in den jeweiligen Arbeitsgebieten</li> <li>- selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben</li> <li>- unterstützende Tätigkeit und ggf. Vertretung in einem Sachgebiet bei Abwesenheit der Sachgebietsleitung</li> <li>- Betreuung von Brandmeister-Anwärter'innen</li> <li>- Betreuung von Besuchendengruppen</li> </ul> <p><b>Besonderheiten:</b></p> <p><b>Stellenbewertung:</b> Besoldungsgruppe A 8 / Entgeltgruppe 8 TV-L</p>
----------	---

<b>B</b>	<b>Anforderungen</b>
<b>1. Formale Anforderungen</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Befähigung für die Laufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes</li> <li>• Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen</li> <li>• Rettungssanitäter/-in</li> </ul>	
<b>2. Gesundheitliche Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)</b>	
<input checked="" type="checkbox"/> Die uneingeschränkte Feuerwehrdiensttauglichkeit ist zwingend erforderlich. <input type="checkbox"/> Sonstiges (bitte entsprechend begründen)	

#### Erläuterungen zur Gewichtung und Prioritätenvergabe:

##### Gewichtungen:

Die Gewichtungen drücken aus, welche Bedeutung die einzelnen Kompetenzen, bezogen auf das Aufgabengebiet, haben, welche Relevanz ihnen zukommt, um die übertragenen Aufgaben erfolgreich ausführen zu können. Insgesamt gilt, dass die gesamte vierstufige Skalierung zu nutzen ist. Nicht jede Kompetenz kann und muss in besonders ausgeprägter Form vorliegen. In Führungspositionen nehmen die außerfachlichen Anforderungen im Verhältnis zu den fachlichen Anforderungen zu. Eine Gewichtung der Stufe 1 „wünschenswert“ findet daher in den Profilen für Führungspositionen eher im Bereich der fachlichen Anforderungen Anwendung. Auch der prozentuale Anteil am gesamten Aufgabengebiet ist ggf. ein Indiz für die Gewichtung.

Gewichtungen:     4 unabdingbar  
                          3 sehr wichtig  
                          2 wichtig  
                          1 wünschenswert

##### Prioritäten:

Diese Einschätzung soll nur bei Auswahlverfahren als Hilfestellung dienen.

Bei der Prioritätenvergabe wird zusätzlich zur Gewichtung festgehalten, welche der geforderten Fähigkeiten

I:            mittelfristig  
 II:          kurzfristig  
 III:         sofort

vorhanden sein müssen.

						bei Auswahl- verfahren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
<b>3.1. Fachkompetenzen</b>						
3.1.1	• Beherrschung von Fahrzeugen und Geräten		X			II
3.1.2	• Anwendung der für seine Funktion notwendigen Kenntnisse in der Brandbekämpfung und Technischen Hilfeleistung		X			I
3.1.3	• Anwendung der für seine Funktion notwendigen Kenntnisse im Notfallrettungsdienst		X			II
3.1.4	• Taktisch richtiges Verhalten im Einsatz/Einschätzung von Gefahren an der Einsatzstelle	X				II
3.1.5	• Anwendung von Maßnahmen zur Unfallverhütung		X			I
3.1.6	• Kenntnisse rechtlicher Grundlagen der Berliner Feuerwehr			X		I
3.1.7	• Anwendung der Informations- und Kommunikationstechnik			X		II
3.1.8	• Berücksichtigung des Vorbeugenden Brand- und Gefahrenschutzes im Einsatzdienst				X	I
<b>3.2 Persönliche Kompetenzen</b>						
3.2.1	<b>Leistungsfähigkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- arbeitet ohne nennenswerte Fehler und Leistungsschwankungen</li> <li>- bewältigt die Aufgaben bei gleichbleibend guter Qualität</li> <li>- geht aktiv und engagiert an Aufgaben heran</li> <li>- bewältigt das vorgegebene Arbeitspensum</li> <li>- bringt eigene Informationen zum Nutzen aller ein</li> <li>- stellt sich veränderten Anforderungen im Aufgabengebiet</li> <li>- erkennt eigenen Fortbildungsbedarf und wird initiativ</li> <li>- bildet sich anforderungsgerecht fort</li> </ul>		X			I
3.2.2	<b>Selbstständigkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- arbeitet mit wenig Anleitungserfordernis</li> <li>- setzt in Eigeninitiative die für ihre/seine Funktion notwendigen Schwerpunkte und handelt danach</li> <li>- nutzt den vorgegebenen Ermessens-/Handlungsspielraum</li> <li>- greift Probleme aus eigenem Antrieb auf</li> <li>- beschafft sich weitgehend selbstständig notwendige Informationen</li> <li>- gibt bei Widerständen nicht gleich auf</li> <li>- handelt zielorientiert</li> </ul>			X		I

						bei Auswahl- verfahren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.2.3	<b>Entscheidungsfähigkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- erkennt Entscheidungsbedarfe und greift sie auf</li> <li>- ermittelt die zur Entscheidung erforderlichen Informationen</li> <li>- bezieht klare Standpunkte</li> <li>- verantwortet Entscheidungen</li> <li>- trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen</li> <li>- vermittelt unerfreuliche Entscheidungen nachvollziehbar</li> <li>- revidiert/modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen</li> </ul>		X			II
3.2.4	<b>Organisationsfähigkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht</li> <li>- arbeitet vorausschauend</li> <li>- koordiniert eigene Termine und stimmt diese rechtzeitig ab</li> <li>- richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus</li> </ul>			X		I
3.2.5	<b>Belastbarkeit/Selbstmanagement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- behält bei hohem Arbeitsanfall, schwierigen Entscheidungslagen und in belastenden Situationen den Überblick und reagiert angemessen</li> <li>- resigniert nicht bei Rückschlägen</li> <li>- bewältigt wechselnde Arbeitsinhalte und -situationen</li> <li>- bleibt auch unter Leistungsdruck besonnen und sachlich</li> <li>- ergreift Maßnahmen zur Erhaltung ihrer/seiner Führungsfähigkeit sowie zur Gesundheitsvorsorge und sportlichen Betätigung</li> </ul>		X			II
3.2.6	<b>Methodenkompetenz</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- strukturiert die Aufgabenbearbeitung (Vorgehen, Ziele, Zeit)</li> <li>- erkennt und gestaltet gruppendynamische Prozesse</li> <li>- visualisiert Inhalte, Prozesse, Ideen</li> <li>- wendet verschiedene Präsentationsmethoden unter Zuhilfenahme verschiedener Arbeitsmittel und -techniken an</li> <li>- übernimmt bereitwillig eine Moderierendenrolle</li> </ul>				X	I
<b>3.3 Sozialkompetenzen</b>						

						bei Auswahl- verfahren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.3.1	<b>Kommunikationsverhalten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- hält Kommunikationsregeln ein</li> <li>- äußert sich in Wort und Schrift strukturiert, flüssig und verständlich</li> <li>- baut Kontakte/Netzwerke auf und pflegt sie</li> <li>- gibt Informationen aktuell, umfassend, gezielt und verständlich weiter</li> <li>- argumentiert und handelt situations- und personenbezogen</li> <li>- Grammatik und Rechtschreibung</li> </ul>		X			II
3.3.2	<b>Kooperationsverhalten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen</li> <li>- vertritt nicht beeinflussbare Vorgaben loyal</li> <li>- zeigt anderen gegenüber eine positive Einstellung</li> <li>- fördert die bereichsübergreifende Zusammenarbeit</li> <li>- nutzt die vielfältigen Potentiale der Mitarbeitenden</li> </ul>			X		II
3.3.3	<b>Konfliktfähigkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- erkennt und thematisiert Konflikte</li> <li>- trägt aktiv zur Konfliktlösung bei</li> <li>- trägt/hält nicht vermeidbare Konflikte aus</li> <li>- bleibt in Konfliktsituationen sachlich und ausgeglichen</li> <li>- begleitet die Umsetzung der gefundenen Lösungen</li> </ul>			X		I
3.3.4	<b>Kritikfähigkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lässt Kritik an eigener Person oder eigenem Verhalten zu</li> <li>- reflektiert die eigene Arbeit und das Verhalten kritisch und ändert es gegebenenfalls</li> <li>- kritisiert sachlich ohne zu verletzen</li> </ul>			X		II
3.3.5	<b>Diversity-Kompetenz</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturellen Diskriminierungserfahrungen</li> <li>- zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen (Wertschätzung von Vielfalt)</li> <li>- wirkt aktiv darauf hin, bestehende (strukturelle) Barrieren abzubauen</li> </ul>			X		I

						bei Auswahl- verfahren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.3.6	<b>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- weiß um und berücksichtigt die besonderen Situationen von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z.B. durch prekäre Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein kann</li> <li>- ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung</li> <li>- berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus</li> </ul>			X		I
<b>3.4 Adressatenorientiertes Handeln</b>						
3.4.1	<b>Dienstleistungsverhalten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- begreift ihre/seine Aufgabe als Dienst- und Serviceleistung</li> <li>- verhält sich im Kontakt mit Kund'innen freundlich, aufgeschlossen und verbindlich</li> <li>- berücksichtigt die Sichtweise und Bedürfnisse des Gegenübers</li> <li>- handelt situationsgerecht und hält Zusagen ein</li> <li>- gestaltet ihr/sein Äußeres der Aufgabe und Situation entsprechend</li> <li>- ist sich kultureller, religiöser und geschlechtlicher Unterschiede bewusst und berücksichtigt diese bei der Aufgabenerfüllung</li> </ul>		X			I

Berliner Feuerwehr	Stand: 05/2025
Anforderungsprofil <b>Hauptbrandmeister/-in einer Feuerwache (HBM'in/HBM)</b>	<b>Feuerwache</b>

<b>A</b>	<p><b>Beschreibung des Arbeitsgebietes:</b> (Aufgabenbeschreibung, Führungsspanne)</p> <p>Zur Aufgabenerfüllung der/des HBM'in/HBM gehört die eigenverantwortliche Übernahme eines besonderen Aufgabengebietes oder die Mitarbeit in einem Sachgebiet.</p> <p>Tätigkeitsbereiche im Einzelnen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tätigkeit in der Brandbekämpfung und der Technischen Hilfeleistung</li> <li>- Tätigkeit im Rettungsdienst</li> <li>- Aufgaben nach Weisung der Wachabteilungsleitung</li> <li>- Vorbereitung und Durchführung von Unterricht und Übungen</li> <li>- ggf. Wachhabende'r im Brandsicherheitswachdienst (BSW)</li> <li>- ggf. die Vertretung in anderen Sach- bzw. Arbeitsgebieten</li> <li>- Betreuung von Praktikant'innen und Auszubildenden</li> </ul> <p>Mitarbeit bei:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dienstplanung</li> <li>- Terminüberwachung</li> <li>- Einsatzbereitschaft der Einsatzmittel</li> <li>- Wahrnehmung der übertragenen Verantwortung im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes</li> <li>- Unterstützung eines Sachgebietes</li> </ul> <p><b>Führungsebene:</b> 4</p> <p><b>Führungsspanne:</b> bis zu 3 Mitarbeitende (Sonderfahrzeuge)</p> <p><b>Besonderheiten:</b></p> <p><b>Stellenbewertung:</b> Besoldungsgruppe A 9 S / Entgeltgruppe 9a TV-L</p>
----------	--

<b>B</b>	<b>Anforderungen</b>
<b>1. Formale Anforderungen</b> (bitte entsprechend ergänzen)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Befähigung für die Laufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes</li> <li>• Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen</li> <li>• Mindestanforderung: Qualifikation zur/zum Rettungssanitäter/-in</li> <li>• Erfolgreiche Teilnahme mindestens am Lehrgang B3-Basis-Taktik (80 Stunden)</li> <li>• </li> </ul>	
<b>2. Gesundheitliche Anforderungen</b> (bitte entsprechend ergänzen)	
<input checked="" type="checkbox"/> Die uneingeschränkte Feuerwehrdiensttauglichkeit ist zwingend erforderlich. <input type="checkbox"/> Sonstiges (bitte entsprechend begründen)	

#### Erläuterungen zur Gewichtung und Prioritätenvergabe:

##### Gewichtungen:

Die Gewichtungen drücken aus, welche Bedeutung die einzelnen Kompetenzen, bezogen auf das Aufgabengebiet, haben, welche Relevanz ihnen zukommt, um die übertragenen Aufgaben erfolgreich ausführen zu können. Insgesamt gilt, dass die gesamte vierstufige Skalierung zu nutzen ist. Nicht jede Kompetenz kann und muss in besonders ausgeprägter Form vorliegen. In Führungspositionen nehmen die außerfachlichen Anforderungen im Verhältnis zu den fachlichen Anforderungen zu. Eine Gewichtung der Stufe 1 „wünschenswert“ findet daher in den Profilen für Führungspositionen eher im Bereich der fachlichen Anforderungen Anwendung. Auch der prozentuale Anteil am gesamten Aufgabengebiet ist ggf. ein Indiz für die Gewichtung.

Gewichtungen:

- 4 unabdingbar
- 3 sehr wichtig
- 2 wichtig
- 1 wünschenswert

##### Prioritäten:

Diese Einschätzung soll nur bei Auswahlverfahren als Hilfestellung dienen.

Bei der Prioritätenvergabe wird zusätzlich zur Gewichtung festgehalten, welche der geforderten Fähigkeiten

I: mittelfristig  
 II: kurzfristig  
 III: sofort

vorhanden sein müssen.



						bei Auswahl- verfahren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
<b>3.1 Fachkompetenzen</b>						
3.1.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kenntnisse über taktische Einsetzbarkeit von Fahrzeugen und Geräten im eigenen Verantwortungsbereich</li> </ul>	X				I
3.1.2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anwendung der für die Funktion notwendigen Kenntnisse in der Brandbekämpfung und der Technischen Hilfeleistung</li> </ul>	X				I
3.1.3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anwendung der für die Funktion notwendigen Kenntnisse im Notfallrettungsdienst</li> </ul>		X			II
3.1.4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anwendung von Maßnahmen zur Unfallverhütung</li> </ul>		X			I
3.1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kenntnisse rechtlicher Grundlagen der Berliner Feuerwehr</li> </ul>		X			I
3.1.6	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anwendung der Informations- und Kommunikationstechnik</li> </ul>			X		II
3.1.7	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kenntnisse des Vorbeugenden Brand- und Gefahrenschutzes im Einsatzdienst</li> </ul>			X		I
3.1.8	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kenntnisse über Organisation und Struktur der Berliner Feuerwehr</li> </ul>				X	I
3.1.9	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMiG LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)</li> </ul>			X		II
<b>3.2 Persönliche Kompetenzen</b>						
3.2.1	<b>Leistungsfähigkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- arbeitet ohne nennenswerte Fehler und Leistungsschwankungen</li> <li>- bewältigt die Aufgaben bei gleichbleibend guter Qualität</li> <li>- geht aktiv und engagiert an Aufgaben heran</li> <li>- bewältigt das vorgegebene Arbeitspensum</li> <li>- bringt eigene Informationen zum Nutzen aller ein</li> <li>- stellt sich veränderten Anforderungen im Aufgabengebiet</li> <li>- erkennt eigenen Fortbildungsbedarf und wird initiativ</li> <li>- bildet sich anforderungsgerecht fort</li> </ul>		X			II

						bei Auswahl- verfahren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.2.2	<b>Selbstständigkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- arbeitet mit wenig Anleitungserfordernis</li> <li>- setzt in Eigeninitiative die für ihre/seine Funktion notwendigen Schwerpunkte und handelt danach</li> <li>- nutzt den vorgegebenen Ermessens-/Handlungsspielraum</li> <li>- greift Probleme aus eigenem Antrieb auf</li> <li>- beschafft sich weitgehend selbständig notwendige Informationen</li> <li>- gibt bei Widerständen nicht gleich auf</li> <li>- handelt zielorientiert</li> </ul>			X		II
3.2.3	<b>Entscheidungsfähigkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- erkennt Entscheidungsbedarfe und greift sie auf</li> <li>- ermittelt die zur Entscheidung erforderlichen Informationen</li> <li>- bezieht klare Standpunkte</li> <li>- verantwortet Entscheidungen</li> <li>- trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen</li> <li>- vermittelt unerfreuliche Entscheidungen nachvollziehbar</li> <li>- revidiert/modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen</li> </ul>		X			II
3.2.4	<b>Durchsetzungsfähigkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vertritt Vorgaben, die nicht zu beeinflussen sind, loyal und in angemessener Form</li> <li>- vertritt eigene Vorstellungen mit überzeugenden Argumenten</li> <li>- überzeugt und erzielt Akzeptanz, z.B. bei Veränderungsprozessen</li> <li>- führt Entscheidungsprozesse konsequent zum Ziel</li> </ul>			X		II
3.2.5	<b>Organisationsfähigkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht</li> <li>- arbeitet vorausschauend</li> <li>- koordiniert eigene Termine und stimmt diese rechtzeitig ab</li> <li>- richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus</li> </ul>			X		I

						bei Auswahl- verfahren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.2.6	<b>Belastbarkeit/Selbstmanagement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- behält bei hohem Arbeitsanfall, schwierigen Entscheidungslagen und in belastenden Situationen den Überblick und reagiert angemessen</li> <li>- resigniert nicht bei Rückschlägen</li> <li>- bewältigt wechselnde Arbeitsinhalte und -situationen</li> <li>- bleibt auch unter Leistungsdruck besonnen und sachlich</li> <li>- ergreift Maßnahmen zur Erhaltung ihrer/seiner Führungsfähigkeit sowie zur Gesundheitsvorsorge und sportlichen Betätigung</li> </ul>		X			II
3.2.7	<b>Methodenkompetenz</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- strukturiert die Aufgabenbearbeitung (Vorgehen, Ziele, Zeit)</li> <li>- erkennt und gestaltet gruppendynamische Prozesse</li> <li>- visualisiert Inhalte, Prozesse, Ideen</li> <li>- wendet verschiedene Präsentationsmethoden unter Zuhilfenahme verschiedener Arbeitsmittel und -techniken an</li> <li>- übernimmt bereitwillig eine Moderierendenrolle</li> </ul>			X		I
<b>3.3 Sozialkompetenzen</b>						
3.3.1	<b>Kommunikationsverhalten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- hält Kommunikationsregeln ein</li> <li>- äußert sich in Wort und Schrift strukturiert, flüssig und verständlich</li> <li>- baut Kontakte/Netzwerke auf und pflegt sie</li> <li>- gibt Informationen aktuell, umfassend, gezielt und verständlich weiter</li> <li>- argumentiert und handelt situations- und personenbezogen</li> <li>- Grammatik und Rechtschreibung</li> </ul>		X			II
3.3.2	<b>Kooperationsverhalten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen</li> <li>- vertritt nicht beeinflussbare Vorgaben loyal</li> <li>- zeigt anderen gegenüber eine positive Einstellung</li> <li>- fördert die bereichsübergreifende Zusammenarbeit</li> <li>- nutzt die vielfältigen Potentiale der Mitarbeitenden</li> </ul>		X			II

						bei Auswahl- verfahren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.3.3	<b>Konfliktfähigkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- erkennt und thematisiert Konflikte</li> <li>- trägt aktiv zur Konfliktlösung bei</li> <li>- trägt/hält nicht vermeidbare Konflikte aus</li> <li>- bleibt in Konfliktsituationen sachlich und ausgeglichen</li> <li>- begleitet die Umsetzung der gefundenen Lösungen</li> </ul>			X		I
3.3.4	<b>Kritikfähigkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lässt Kritik an eigener Person oder eigenem Verhalten zu</li> <li>- reflektiert die eigene Arbeit und das Verhalten kritisch und ändert es gegebenenfalls</li> <li>- kritisiert sachlich ohne zu verletzen</li> </ul>			X		II
3.3.5	<b>Diversity-Kompetenz</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGlG etc.)</li> <li>- ist fähig zum Perspektivwechsel</li> <li>- berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen</li> </ul>			X		II
3.3.6	<b>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an</li> <li>- lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden</li> <li>- berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus</li> </ul>			X		II

						bei Auswahl- verfahren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
<b>3.4 Adressatenorientiertes Handeln</b>						
3.4.1	<b>Dienstleistungsverhalten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- begreift ihre/seine Aufgabe als Dienst- und Serviceleistung</li> <li>- verhält sich im Kontakt mit Kund'innen freundlich, aufgeschlossen und verbindlich</li> <li>- berücksichtigt die Sichtweise und Bedürfnisse des Gegenübers</li> <li>- handelt situationsgerecht und hält Zusagen ein</li> <li>- gestaltet ihr/sein Äußeres der Aufgabe und Situation entsprechend</li> <li>- ist sich kultureller, religiöser und geschlechtlicher Unterschiede bewusst und berücksichtigt diese bei der Aufgabenerfüllung</li> </ul>		X			I
<b>3.5 Führungskompetenzen</b>						
3.5.1	<b>Mitarbeitendenführung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ist Vorbild</li> <li>- steuert und sichert Arbeitsabläufe und -ergebnisse</li> <li>- delegiert (Teil-) Aufgaben und Verantwortung und überträgt diese situations-, sach- und personengerecht</li> <li>- führt regelmäßig alle vorgeschriebenen Gespräche mit den Mitarbeitenden</li> <li>- kennt und berücksichtigt die Leistungspotenziale der Mitarbeitenden</li> <li>- kontrolliert Arbeitsergebnisse situations- und sachgerecht</li> </ul>			X		II

Berliner Feuerwehr	Stand: 05/2025
Anforderungsprofil <b>Brandmeister/-in (BM'in/BM)</b>	<b>Feuerwache</b>

<b>A</b>	<p><b>Beschreibung des Arbeitsgebietes:</b> (Aufgabenbeschreibung)</p> <p>Die Brandmeisterin bzw. der Brandmeister einer Feuerwache wird im Einsatzdienst als Truppfrau/Truppmann in der Brandbekämpfung und Technischen Hilfeleistung, als Maschinist'in und als Rettungssanitäter'in im Notfallrettungsdienst eingesetzt.</p> <p>Tätigkeitsbereiche im Einzelnen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufrechterhaltung/Einsatzbereitschaft der Einsatzfahrzeuge und Einsatzmittel</li> <li>- Erledigung aller funktionsgemäßen Tätigkeiten auf einer Feuerwache</li> <li>- Wahrnehmung der von der Wachabteilungsleitung und der HBM'in/HBM in übertragenen Aufgaben in den jeweiligen Arbeitsgebieten</li> <li>- selbstständige Pflege und Wartung aller ihr/ihm anvertrauten Technik</li> <li>- Durchführung, Mitarbeit und Teilnahme an Kurzunterrichten sowie Unterstützung bei der Brand-schutzerziehung</li> <li>- Unterstützung bei der Betreuung von Besuchergruppen</li> </ul> <p><b>Besonderheiten:</b></p> <p><b>Stellenbewertung:</b> Besoldungsgruppe A 7 / Entgeltgruppe 6 TV-L</p>
----------	--

<b>B</b>	<b>Anforderungen</b>
<b>1. Formale Anforderungen</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Befähigung für die Laufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes</li> <li>• Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen</li> </ul>	
<b>2. Gesundheitliche Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)</b>	
<input checked="" type="checkbox"/> Die uneingeschränkte Feuerwehrdiensttauglichkeit ist zwingend erforderlich. <input type="checkbox"/> Sonstiges (bitte entsprechend begründen)	

#### Erläuterungen zur Gewichtung und Prioritätenvergabe:

##### Gewichtungen:

Die Gewichtungen drücken aus, welche Bedeutung die einzelnen Kompetenzen, bezogen auf das Aufgabengebiet, haben, welche Relevanz ihnen zukommt, um die übertragenen Aufgaben erfolgreich ausführen zu können. Insgesamt gilt, dass die gesamte vierstufige Skalierung zu nutzen ist. Nicht jede Kompetenz kann und muss in besonders ausgeprägter Form vorliegen. In Führungspositionen nehmen die außerfachlichen Anforderungen im Verhältnis zu den fachlichen Anforderungen zu. Eine Gewichtung der Stufe 1 „wünschenswert“ findet daher in den Profilen für Führungspositionen eher im Bereich der fachlichen Anforderungen Anwendung. Auch der prozentuale Anteil am gesamten Aufgabengebiet ist ggf. ein Indiz für die Gewichtung.

Gewichtungen:    4 unabdingbar  
                           3 sehr wichtig  
                           2 wichtig  
                           1 wünschenswert

##### Prioritäten:

Diese Einschätzung soll nur bei Auswahlverfahren als Hilfestellung dienen.

Bei der Prioritätenvergabe wird zusätzlich zur Gewichtung festgehalten, welche der geforderten Fähigkeiten

I:            mittelfristig  
 II:           kurzfristig  
 III:          sofort

vorhanden sein müssen.

						bei Auswahl- verfahren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
<b>3.1 Fachkompetenzen</b>						
3.1.1	• Beherrschung von Fahrzeugen und Geräten			X		II
3.1.2	• Anwendung der für seine Funktion notwendigen Kenntnisse in der Brandbekämpfung und Technischen Hilfeleistung		X			I
3.1.3	• Anwendung der für seine Funktion notwendigen Kenntnisse im Notfallrettungsdienst			X		II
3.1.4	• Taktisch richtiges Verhalten im Einsatz/Einschätzung von Gefahren an der Einsatzstelle		X			II
3.1.5	• Anwendung von Maßnahmen zur Unfallverhütung		X			I
3.1.6	• Kenntnisse rechtlicher Grundlagen der Berliner Feuerwehr			X		I
3.1.7	• Anwendung der Informations- und Kommunikationstechnik			X		I
3.1.8	• Berücksichtigung des Vorbeugenden Brand- und Gefahrenschutzes im Einsatzdienst				X	I
<b>3.2 Persönliche Kompetenzen</b>						
3.2.1	<b>Leistungsfähigkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- arbeitet ohne nennenswerte Fehler und Leistungsschwankungen</li> <li>- bewältigt die Aufgaben bei gleichbleibend guter Qualität</li> <li>- geht aktiv und engagiert an Aufgaben heran</li> <li>- bewältigt das vorgegebene Arbeitspensum</li> <li>- bringt eigene Informationen zum Nutzen aller ein</li> <li>- stellt sich veränderten Anforderungen im Aufgabengebiet</li> <li>- erkennt eigenen Fortbildungsbedarf und wird initiativ</li> <li>- bildet sich anforderungsgerecht fort</li> </ul>			X		I
3.2.2	<b>Selbstständigkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- arbeitet mit wenig Anleitungserfordernis</li> <li>- setzt in Eigeninitiative die für ihre/seine Funktion notwendigen Schwerpunkte und handelt danach</li> <li>- nutzt den vorgegebenen Ermessens-/Handlungsspielraum</li> <li>- greift Probleme aus eigenem Antrieb auf</li> <li>- beschafft sich weitgehend selbständig notwendige Informationen</li> <li>- gibt bei Widerständen nicht gleich auf</li> <li>- handelt zielorientiert</li> </ul>				X	I



						bei Auswahl- verfahren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.2.3	<b>Entscheidungsfähigkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- erkennt Entscheidungsbedarfe und greift sie auf</li> <li>- ermittelt die zur Entscheidung erforderlichen Informationen</li> <li>- bezieht klare Standpunkte</li> <li>- verantwortet Entscheidungen</li> <li>- trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen</li> <li>- vermittelt unerfreuliche Entscheidungen nachvollziehbar</li> <li>- revidiert/modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen</li> </ul>			X		I
3.2.4	<b>Organisationsfähigkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht</li> <li>- arbeitet vorausschauend</li> <li>- koordiniert eigene Termine und stimmt diese rechtzeitig ab</li> <li>- richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus</li> </ul>				X	I
3.2.5	<b>Belastbarkeit/Selbstmanagement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- behält bei hohem Arbeitsanfall, schwierigen Entscheidungslagen und in belastenden Situationen den Überblick und reagiert angemessen</li> <li>- resigniert nicht bei Rückschlägen</li> <li>- bewältigt wechselnde Arbeitsinhalte und -situationen</li> <li>- bleibt auch unter Leistungsdruck besonnen und sachlich</li> <li>- ergreift Maßnahmen zur Erhaltung ihrer/seiner Führungsfähigkeit sowie zur Gesundheitsvorsorge und sportlichen Betätigung</li> </ul>			X		I
3.2.6	<b>Methodenkompetenz</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- strukturiert die Aufgabenbearbeitung (Vorgehen, Ziele, Zeit)</li> <li>- erkennt und gestaltet gruppensdynamische Prozesse</li> <li>- visualisiert Inhalte, Prozesse, Ideen</li> <li>- wendet verschiedene Präsentationsmethoden unter Zuhilfenahme verschiedener Arbeitsmittel und -techniken an</li> <li>- übernimmt bereitwillig eine Moderierendenrolle</li> </ul>				X	I
<b>3.3 Sozialkompetenzen</b>						

						bei Auswahl- verfahren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.3.1	<b>Kommunikationsverhalten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- hält Kommunikationsregeln ein</li> <li>- äußert sich in Wort und Schrift strukturiert, flüssig und verständlich</li> <li>- baut Kontakte/Netzwerke auf und pflegt sie</li> <li>- gibt Informationen aktuell, umfassend, gezielt und verständlich weiter</li> <li>- argumentiert und handelt situations- und personenbezogen</li> <li>- Grammatik und Rechtschreibung</li> </ul>			X		I
3.3.2	<b>Kooperationsverhalten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen</li> <li>- vertritt nicht beeinflussbare Vorgaben loyal</li> <li>- zeigt anderen gegenüber eine positive Einstellung</li> <li>- fördert die bereichsübergreifende Zusammenarbeit</li> <li>- nutzt die vielfältigen Potentiale der Mitarbeitenden</li> </ul>			X		I
3.3.3	<b>Konfliktfähigkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- erkennt und thematisiert Konflikte</li> <li>- trägt aktiv zur Konfliktlösung bei</li> <li>- trägt/hält nicht vermeidbare Konflikte aus</li> <li>- bleibt in Konfliktsituationen sachlich und ausgeglichen</li> <li>- begleitet die Umsetzung der gefundenen Lösungen</li> </ul>				X	I
3.3.4	<b>Kritikfähigkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lässt Kritik an eigener Person oder eigenem Verhalten zu</li> <li>- reflektiert die eigene Arbeit und das Verhalten kritisch und ändert es gegebenenfalls</li> <li>- kritisiert sachlich ohne zu verletzen</li> </ul>			X		I
3.3.5	<b>Diversity-Kompetenz</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturellen Diskriminierungserfahrungen</li> <li>- zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen (Wertschätzung von Vielfalt)</li> <li>- wirkt aktiv darauf hin, bestehende (strukturelle) Barrieren abzubauen</li> </ul>			X		I

						bei Auswahl- verfahren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.3.6	<b>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- weiß um und berücksichtigt die besonderen Situationen von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z.B. durch prekäre Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein kann</li> <li>- ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung</li> <li>- berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus</li> </ul>			X		I
<b>3.4 Adressatenorientiertes Handeln</b>						
3.4.1	<b>Dienstleistungsverhalten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- begreift ihre/seine Aufgabe als Dienst- und Serviceleistung</li> <li>- verhält sich im Kontakt mit Kund*innen freundlich, aufgeschlossen und verbindlich</li> <li>- berücksichtigt die Sichtweise und Bedürfnisse des Gegenübers</li> <li>- handelt situationsgerecht und hält Zusagen ein</li> <li>- gestaltet ihr/sein Äußeres der Aufgabe und Situation entsprechend</li> <li>- ist sich kultureller, religiöser und geschlechtlicher Unterschiede bewusst und berücksichtigt diese bei der Aufgabenerfüllung</li> </ul>		X			I