

Berliner Feuerwehr	Stand: 23.03.2026
Anforderungsprofil Gruppenleitung Materialwirtschaft und Logistik	Stellenzeichen ZS TL C

A	1. Beschreibung des Arbeitsgebietes: (Aufgabenbeschreibung) Gruppenleitung Materialwirtschaft und Logistik <u>allgemeine Führungsaufgaben:</u> • fachliche Anleitung, Koordination und Überwachung der Beschäftigten innerhalb der Gruppe im Bereich Materialwirtschaft und Logistik • hauptverantwortlich für die Gewährleistung einer einheitlichen Auffassung bei der Bearbeitung von Arbeitsvorgängen im Verantwortungsbereich durch die Erteilung von Arbeitsanweisungen sowie einer regelkonformen Arbeitsweise gemäß den geltenden Vorgaben • Übernahme der fachlichen Gesamtverantwortung für ZS TL C • Unterstützung und Beratung der Beschäftigten bei fachlichen Fragestellungen sowie Moderation von Abstimmungsprozessen mit anderen Fachbereichen und externen Partner/innen • zuständig für den effektiven und effizienten Prozessablauf • Sicherstellung der organisatorischen Abläufe im Verantwortungsbereich • Organisation eines effektiven Dienstbetriebes • Wahrnehmung von Steuerungsaufgaben zur optimalen Nutzung von Arbeitsressourcen • Verantwortung über den Ressourceneinsatz im Bereich • Aufgabenverteilung und Prioritätensetzung bei der Aufgabenerledigung, ggf. in Absprache mit der Referatsleitung • Erarbeitung und Abgabe von bereichs betreffenden Stellungnahmen zu allen Anfragen (bspw. an Behördenleitung, ZS L, ZS TL, Senatsverwaltungen, Abgeordnetenhaus) • Prognoseerstellung und Bedarfsplanung auch in finanzieller Hinsicht für kommende Haushaltsjahre • Informationsmanagement und Wissenstransfer im Arbeitsgebiet • Personalverantwortung und Anleitung des Bereiches mit 50 Mitarbeitenden mit stellenwirtschaftlichen Befugnissen • Durchführung von Personalgesprächen und Beurteilungsgesprächen, ggf. Teilnahme an BEM-Verfahren • Durchführung von Personalentwicklungsgesprächen und Ableitung von Personalentwicklungsmaßnahmen <u>strategische Grundsatzsteuerung und Systemverantwortung für die Logistik- und Flottenstruktur:</u> • gesamtstrategische Verantwortung für die strukturelle und inhaltliche Ausrichtung der Logistik- und Flottensteuerung • Entwicklung, Implementierung und Fortschreibung wissenschaftlich fundierter und digital unterstützter Steuerungs- und Logistiksysteme
----------	---

- Sicherstellung eines funktionsfähigen, resilienten, wirtschaftlich optimierten und strategisch ausgerichteten Logistik- und Flottenmanagementsystems mit organisationsweiter Wirkung
- Analyse der bestehenden Versorgungs- und Flottenstrukturen sowie aller damit verbundenen Prozesse und Prozessabläufe
- Analyse und Bewertung struktureller Schwachstellen unter Berücksichtigung von Einsatzdynamik, logistischer und struktureller Rahmenbedingungen, Bevölkerungsentwicklung, technischen Innovationen, Marktveränderungen, Nachhaltigkeit sowie Personalverfügbarkeit
- Ableitung, Entwicklung und Fortschreibung von Zielbildern im Rahmen einer gesamtstrategischen Logistikkonzeption
- Implementierung moderner Materialwirtschafts- und Flottenmanagementsysteme anhand struktureller Leitlinien – insbesondere Lager- und Verteilstrukturen, Transportorganisation, Lebenszyklussteuerung und digitaler Steuerungssysteme
- Definition strategischer und struktureller Leitlinien für Lager- und Verteilstrukturen, Transportorganisation, Personaleinsatzplanung, Lebenszyklussteuerung, Einkauf und Beschaffung sowie digitale Steuerungssysteme für einen auf 24/7-Betrieb ausgerichtete nachhaltige und resiliente Versorgung (bspw. Projekt „Komplexstandort Technik & Logistik“)
- Definition strategischer und struktureller Leitlinien für die Verwaltung und Steuerung des gesamten Fuhrparks orientiert an den Bedürfnissen an eine hohe Verfügbarkeit, gleichmäßige Auslastung und Ausfallsicherheit anhand von redundanten digitalen Steuerungssystemen
- Weiterentwicklung eines digitalen Flottenmanagements und der sich daraus ergebenden Synergien zu anderen Abteilungen der Behörde
- konzeptionelle Mitarbeit bzw. Teilprojektleitung in Forschungsprojekten zum Thema Konnektivität und Resilienz (Vehicle to Infrastructure, Vehicle to Vehicle, Resilia, etc.)
- Modellierung von Materialflüssen sowie Entwicklung optimaler Lagerstrukturen unter Berücksichtigung der aktuellen Gegebenheiten
- Modellierung logistischer Netzwerke (Zentrallager, Verteilstrukturen, Last-Mile)
- Festlegung verbindlicher Grundsätze und Grundsatzentscheidungen für alle mit der Materialwirtschaft und Flottensteuerung verbundenen Prozesse
- Bestimmung von Soll-, Mindest- und Sicherheitsbeständen und Entwicklung von Priorisierungslogiken bei Ressourcenknappheit und Betriebsstörungen
- Erarbeitung von Notfall- und Redundanzstrategien zur Sicherstellung der Versorgungssicherheit bei Lieferengpässen, Großschadens- Katastrophen oder Krisenlagen unter Bewertung externer Abhängigkeiten
- Risikomanagement und Risikobewertung globaler Lieferketten

strategische Leitung sowie Ressourcen- und Transformationssteuerung der Arbeitsgruppe Fuhrparkmanagement und Materialwirtschaft:

- Aufbau einer strukturell leistungsfähigen, strategisch ausgerichteten und resilient organisierten Arbeitsgruppe mit einheitlichen Steuerungsstandards, klar definierten Verantwortlichkeiten und nachhaltiger Personal- und Organisationsentwicklung zur Sicherstellung der einsatzkritischen Logistiksteuerung

- standortübergreifende Steuerung und Koordination mehrerer Liegenschaften
- Ressourcen- und Investitionssteuerung
 - Entwicklung mehrjähriger Investitionsprogramme
 - Priorisierung bei Budgetrestriktionen
 - Durchführung und Bewertung von Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen
 - Lebenszyklusbetrachtung von Fahrzeugen, Geräten und Infrastruktur
 - Vorbereitung investiver Grundsatzentscheidungen
 - Integration haushalts- und vergaberechtlicher Rahmenbedingungen
- Transformations- und Digitalisierungssteuerung:
 - Einführung und Weiterentwicklung digitaler Materialwirtschaftssysteme
 - Aufbau datenbasierter Steuerungsinstrumente
 - Integration von KPI-Systemen
 - Digitalisierung analoger Prozesse
 - Steuerung komplexer Implementierungsprojekte

Führungsebene: 3

Führungsspanne: unmittelbare Weisungsbefugnis gegenüber den Hauptsachgebietsleitungen Fuhrparkmanagement sowie Materialwirtschaft; mittelbare Weisungsbefugnis gegenüber den 50 Mitarbeitenden der Hauptsachgebiete

Besonderheiten:

Stellenbewertung: E 13 TV-L

B	Anforderungen
1. Formale Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
<u>Tarifbeschäftigte:</u> - abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium in einer Fachrichtung mit logistischem Schwerpunkt (z. B. Supply Chain Management, Logistik) oder - vergleichbares abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium	
2. fachliche Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	

3. 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 Auswahlverfah- ren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.1 Fachkompetenzen						
3.1.1	• Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMiG LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)	☐	☐	☒	☐	II
3.1.2	• Kenntnisse fachlicher Grundlagen (bspw. Kenntnisse im Logistik- und Supply-Chain-Management; Kenntnisse in der Betriebswirtschaft; Kenntnisse in den technischen Systemen der Fahrzeug- und Gerätelogistik; Kenntnisse im Gefahrgut-, Gefahrstoff- und Transportrecht; Kenntnisse im Arbeitsschutzrecht; etc.)	☐	☒	☐	☐	II
3.1.3	• Kenntnisse im Beamten- und Tarifrecht (TV-L, ArbZG, LBG, BeamStG, BBesG BE, FwLVO, Beurteilungsvorschriften, arbeitsrechtlich spezifische Dienstvereinbarungen und Geschäftsanweisungen etc.)	☐	☒	☐	☐	II
3.1.4	• Kenntnisse im Vergaberecht (u.a. GWB, VgV, UVgO, VOB/A)	☒	☐	☐	☐	II
3.1.5	• Kenntnisse im Haushaltsrecht (u. a. § 55 LHO, AV zu § 55 LHO, Haushaltswirtschaftsrundschreiben, HG, HGrG, HtR Berlin)	☐	☒	☐	☐	II
3.1.6	• Kenntnisse der Organisationsstruktur der Berliner Feuerwehr sowie des Landes Berlin	☐	☒	☐	☐	II
3.2 Persönliche Kompetenzen						
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit ► 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.	☐	☒	☐	☐	
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	☒	☐	☐	☐	

						bei Auswahlverfah- ren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.	☐	☐	☒	☐	
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	☐	☒	☐	☐	
3.3 Sozialkompetenzen						
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	☐	☒	☐	☐	
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.	☐	☒	☐	☐	
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für externe und interne Kund*innen zu begreifen.	☐	☒	☐	☐	
3.3.4	Diversity-Kompetenz ► 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.	☐	☐	☒	☐	

						bei Auswahlverfah- ren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Abs. 4 PartMigG 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 teilhabebehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie 3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.	☐	☐	☒	☐	
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.	☒	☐	☐	☐	
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).	☐	☒	☐	☐	
3.4.3	Selbstentwicklungskompetenz ► Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.	☐	☒	☐	☐	
3.4.4	Innovationskompetenz ► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln	☐	☒	☐	☐	

						bei Auswahlverfah- ren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.4.5	Repräsentations- und Netzwerkkompetenz ► Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen über- zeugend 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.	☐	☐	☒	☐	