

Berliner Feuerwehr	Stand: 28.03.2025
Anforderungsprofil Gruppenleitung der Arbeitsgruppe Technik	Stellenzeichen ZS TL B

A	1. Beschreibung des Arbeitsgebietes: (Aufgabenbeschreibung, Führungsspanne) <u>Gruppenleitung der Arbeitsgruppe Technik</u> • Übernahme der fachlichen Gesamtverantwortung für den Bereich ZS TL B (Produktmanagement, Instandhaltung, Prüfgruppe) • hauptverantwortlich für die Gewährleistung einer einheitlichen Auffassung bei der Bearbeitung von Arbeitsvorgängen im Verantwortungsbereich durch die Erteilung von Arbeitsanweisungen • verbindliche Vorgaben für die Fachbereiche TL B PM, TL B I, TL B P zur Festlegung von Arbeitszielen zur Aufgabenerledigung und Arbeitsanweisungen zur Sicherstellung einheitlicher Verfahren • Erstellung von Vorlagen, Handlungsleitfäden und Präsentationen für einen reibungslosen Ablauf im Bereich sowie für neue Mitarbeitende, Praktikant/innen und externe Interessen/innen • stetiger enger Austausch mit den Leitungsebenen zur Sicherstellung effizienter Prozesse im Bereich ZS TL • verantwortlich für die Funktionsfähigkeit der ihm unterstellten Bereiche ZS TL B I, B P und B PM • zuständig für einen effektiven und effizienten Prozessablauf • Sicherstellung der organisatorischen Abläufe im Verantwortungsbereich • Organisation eines effektiven Dienstbetriebes • Aufgabenverteilung und Prioritätensetzung bei der Aufgabenerledigung • Durchsicht und Verteilung der Posteingänge • Verantwortung über den Ressourceneinsatz im Verantwortungsbereich • Erarbeitung und Abgabe von bereichsbetreffenden Stellungnahmen zu allen Anfragen • Prognoseerstellung und Bedarfsplanung auch in finanzieller Hinsicht für kommende Haushaltsjahre • Aufbereitung von Zuarbeiten zur Haushaltsplanaufstellung • Erstellen von BAKs und APs in Zusammenarbeit mit dem Bereich ZS BL • Teilnahme an Auswahl- und Prüfungskommissionen und maßgebliche Mitwirkung bei der Entscheidung über die Auswahl neuer Mitarbeitender für den Verantwortungsbereich • Personalverantwortung und Anleitung des Bereiches mit stellenwirtschaftlichen Befugnissen • Durchführung von Personalgesprächen und Beurteilungsgesprächen, ggf. Teilnahme an BEM-Verfahren • Erstellen von dienstlichen Beurteilungen • Durchführung von Personalentwicklungsgesprächen und Ableitung von Personalentwicklungsmaßnahmen • Planung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen • Durchführen von Konfliktgesprächen und Mediationsveranstaltungen • Organisation von Dienstbesprechungen mit den Mitarbeitenden innerhalb der Gruppe • Durchführung von Arbeitsschutzunterweisungen • Motivation der Mitarbeitenden • Verantwortung für Einarbeitung neuer Mitarbeitender
----------	---

- Einführung und Betreuung von Aufstiegsbeamten/-innen, Studenten/-innen und Schüler/-innen im Rahmen von Praktika
- Personalplanung sowie Erstellung und Genehmigung Urlaubsplanung
- Bearbeitung von Stellungnahmen und Vorlagen an die Behördenleitung
- Erstellung von Stellungnahmen in Verwaltungsverfahren oder rechtlichen Verfahren
- Erarbeitung von Anfragen des Senats und des Abgeordnetenhauses
- Prozessoptimierung (z. B. Schnittstellenminimierung, bessere Verzahnung zwischen den Bereichen für eine größere Zuverlässigkeit und höhere Unterstützungsleistung für den Einsatzbetrieb):
 - Fahrzeuge, Geräte und Produkte (z. B. Medikamente, Schutzkleidung) zeitnah bereitstellen
 - Verfahren optimieren und beschleunigen
 - Prozesse weniger stör anfällig machen (z. B. damit auf den Wachen wegen fehlender Ausstattung keine Außerbetriebnahmen durchgeführt werden müssen)
 - Berücksichtigung der finanziellen Möglichkeiten (z. B. geringe Haushaltsmittel)
 - Berücksichtigung Werkstattausstattung (z. B. bei Nicht-Entsprechung in Art und Umfang hinsichtlich der aktuellen Anforderungen)
 → diese stören ggf. einen nachhaltigen Betriebsablauf
 - Berücksichtigung Fachkräftemangel und demografischer Abgang
- Betreuung aller Produkte im gesamten Lebenszyklus, um moderne, verlässige und optimal funktionierende Produkte dem Einsatzdienst zur Verfügung zu stellen
- Optimierung der Lebenszyklusbetreuung der Produkte als Gesamtprozess (Beschaffung, Wartung/Pflege, Aussonderung, Evaluation von Fehlermanagement bei systemischen Fehlern)
- konzeptionelle Erarbeitung von neuen Technologien und Produkten zur Integration in die bestehende Infrastruktur bzw. Produktpalette als Gesamtkonzept von ZS TL B (z. B. Schutzkleidung, Medizingeräte, E-Mobilität, Verbrauchsmaterialien betreffend)
- Mitarbeit in überregionalen Gremien zu Fragen der Fahrzeug- und Gerätetechnik sowie Dienst- und Schutzkleidung
- Vertretung nach außen gegenüber Firmen und Vertragspartnern, Organisationen und anderen Behörden
- Mitarbeit in Forschungsprojekten zu Themen der Feuerwehr
- Entwicklung/Mitwirkung bei der Einführung neuer Technik bzw. Verfahren und Forschungsprojekten
- Planung und Koordinierung der Beschaffung von Fahrzeugen, Geräten sowie Dienst- und Schutzkleidung
- Bereitstellung von Verbrauchsmitteln für alle Einsatzaufgaben
- Finanzmittelbedarfsermittlung/Investitionsplanung zur dauerhaften Sicherung der Einsatzmittelversorgung des Einsatzdienstes
- Durchführung/Durchsetzung der Erfordernisse aus dem Bereich des Arbeitsschutzes
- Sicherstellung eines vollständigen Service- und Instandhaltungsbetriebes in den feuerwehreigenen Werkstätten
- ständige Gewährleistung eines sehr hohen Qualitätsstandards des Fuhrparks und des gesamten Gerätebestands durch den Status der Eigenüberwachung mit Prüfenieur

Leitung des Hauptsachgebietes ZS TL B PM (Produktmanagement für Fahrzeuge, Geräte, Dienst- und Schutzkleidung der Berliner Feuerwehr) mit den Hauptaufgaben:

- Bedarfsplanungen und -ermittlungen
- Marktrecherche
- Durchführung von Produktvorstellungen und Erprobungen
- Erstellung von Leistungsverzeichnissen, Baubeschreibungen

- Baubesprechungen und Leistungsabnahmen
- Indienststellung und Aussonderung von Fahrzeugen, Geräten und Bekleidung
- Erstellung und Betreuung von Rahmenverträgen hinsichtlich der Wartung und Instandsetzung von Fahrzeugen und Ersatzteilen
- technische Übernahme der Fahrzeuge des Katastrophenschutzes „Bund“
- Sonder- bzw. Einzelbeschaffungen (z. B. Geräte für die Spezialeinheiten Technischer Dienst, Höhenrettung)
- Versorgung aller Beschäftigten der Berliner Feuerwehr mit „Persönlicher Schutzausrüstung“ (PSA) gemäß ArbSchG
- Marktrecherche und -analyse zur Weiterentwicklung der PSA und Steuerung derselben
- Verantwortung für Lagerhaltung, Ausgabe, Umtausch, Reparatur und Rücknahme der Bekleidungsteile und der PSA in der Bekleidungskammer

Leitung des Hauptsachgebietes ZS TL B I (Instandhaltung mit allen Werkstätten der Berliner Feuerwehr) mit den Hauptaufgaben:

- Servicezentrum für Nutzfahrzeuge mit den Spezialwerkstätten (z. B. Drehleiter, Feuerlöschkreislumpen, Elektro- und Medizingeräte, Schlauchwerkstatt) und dem Servicebüro
- Mängelbeseitigung bzw. Reparaturen und Wartungen an den Fahrzeugen
- Dienstleistungen / Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten in den Spezialgewerken
- Wartungsarbeiten inkl. Prüfungen für feuerwehrtechnische Geräte nach gesetzlichen Vorgaben mit entsprechender Dokumentation
- Qualitätssicherung durch Zwischen- und Endkontrollen der ausgeführten Leistungen
- Bedarfsmeldungen aller elektrischen Geräte des Feuerwehrdienstes bedienen

Leitung des Hauptsachgebietes ZS TL B P (Eigenüberwachung des gesamten Fuhrparks der Berliner Feuerwehr mit eigenem Prüfenieur, Prüfgruppe für Geräte sowie der Unfallsachbearbeitung) mit den Hauptaufgaben:

- Untersuchung der Fahrzeuge gemäß HU- und SP-Richtlinie
- Durchführung von Prüfungen gemäß Unfallverhütungsvorschriften
- Verantwortung über die Entscheidungen des Prüfenieurs

Führungsebene: 3

Führungsspanne: unmittelbar weisungsbefugt sowie dienstlich und fachlich vorgesetzt von 3 Hauptsachgebietsleitungen (Die Hauptsachgebiete bestehen aus ca. 150 Mitarbeitenden zuzüglich temporären Dienstkräften.)

Besonderheiten:

Stellenbewertung: A 14/ E 14

B	Anforderungen
1. Formale Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
<u>Beamten/innen:</u> • Laufbahnbefähigung für den höheren feuerwehrtechnischen Dienst und • Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen und • abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Master) in einem Studiengang der Fachrichtungen Maschinenbau, Fahrzeugtechnik oder vergleichbare Studiengänge <u>Tarifbeschäftigte:</u> • abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Master) in einem Studiengang der Fachrichtungen Maschinenbau, Fahrzeugtechnik oder vergleichbare Studiengänge	
2. fachliche Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
• langjährige Erfahrungen mit der Leitung von sehr großen Personalkörpern • mehrjährige Erfahrungen in der Anwendung von Kenntnissen in den Bereichen Einsatzdienst (Brand- schutz, Technische Hilfeleistung, Rettungsdienst), Vorbeugender Brand- und Umweltschutz sowie Technik und Ausrüstung (wünschenswert) • Erfahrungen der Verwaltungsführung und Verwaltungssteuerung (Abschluss von Zielvereinbarungen, Kenntnisse und Erfahrungen mit politischen Entscheidungsprozessen) (wünschenswert)	

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 Auswahl- verfahren
		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, UntSexldGIG etc.)	☐	☐	☒	☐	II
3.1.2	• Kenntnisse fachlicher Grundlagen (bspw. Verkehrsrecht: u. a. StVZO, StVO, FZV, Unfallverhütungsvorschrift Fahrzeuge (DGUV 70); zu verschiedenen Geräten, Ausrüstungsgegenständen (u. a. Ketten-sägen, hydraulischer Türöffner, Hebekissen, Defibrillatoren, Be-atmungsgeräte, Leitern, Atemschutzgeräte); verschiedene DIN-Normen; Kenntnisse über Maßnahmen zur Unfallverhütung z. B. Feuerwehrdienstvorschriften (FwDV), Unfallverhütungsvorschriften (UVV), BetrSichV (Betriebssicherheits-Verordnung) etc.)	☐	☒	☐	☐	II
3.1.3	• Kenntnisse im Beamten- und Tarifrecht (TV-L, ArbZG, LBG, BeamStG, BBesG BE, FwLVO, Beurteilungsvorschriften, arbeits-rechtlich spezifische Dienstvereinbarungen und Geschäftsanwei-sungen etc.)	☒	☐	☐	☐	II
3.1.4	• Kenntnisse im Haushaltsrecht (u. a. § 55 LHO, AV zu § 55 LHO, Haushaltswirtschaftsrundschreiben, HG, HGrG, HtR Berlin)	☐	☒	☐	☐	II
3.1.5	• 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 einzubrin-gen sowie sich auf neue Aufgaben einzustellen und neue Kenntnisse zu erwer-ben.	☐	☒	☐	☐	II
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entspre-chend zu agieren.	☒	☐	☐	☐	II
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.	☒	☐	☐	☐	II

						bei Auswahl- verfahren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	☐	☒	☐	☐	III
3.3 Sozialkompetenzen						
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	☒	☐	☐	☐	III
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.	☐	☒	☐	☐	II
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für externe und interne Kund*innen zu begreifen.	☐	☒	☐	☐	II
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.	☐	☐	☒	☐	II

						bei Auswahlverfahren
		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.	☐	☐	☒	☐	II
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.	☒	☐	☐	☐	II
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).	☐	☒	☐	☐	II
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.	☐	☒	☐	☐	II
3.4.4	Innovationskompetenz ► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln	☐	☒	☐	☐	II

						bei Auswahl- verfahren
		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 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.	☐	☐	☒	☐	II