

Berliner Feuerwehr	Stand: 09/2025
Anforderungsprofil Hauptsachbearbeitung in der Betreuung 112 Bachelor und Aufsteiger g.D. an der BFRA (m/w/d)	BFRA PV A 31

A	1. Beschreibung des Arbeitsgebietes: (Aufgabenbeschreibung) Hauptsachbearbeitung in der Betreuung 112 Bachelor und Aufsteiger g.D. <u>Überwachung und Koordination im Bereich</u> - Planung und Koordination der Ausbildung der Anwärter/innen und Aufstiegsbeamten des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes, insbesondere - o Akquise der externen Praktikastellen und der Plätze für die externe feuerwehrtechnische Grundausbildung bei anderen Berufsfeuerwehren im Bundesgebiet, einschließlich der hierfür notwendigen Netzwerkpfege - o Ausarbeitung Auswahlkriterien zur Prüfung der Feuerwehrwachen ob als Ausbildungsort geeignet oder nicht - o Prüfung von Feuerwehrwachen ob geeignet als Ausbildungswache (Größe, Vielfalt, Spezialisierungen, Stellenkörper etc.) - o Organisation und Planung der Einsatzdienstpraktika und Hospitationen auf den Feuerwachen und in den rückwärtigen Abteilungen der Berliner Feuerwehr - o Koordination des Ausbildungsbeginns (Einführungstage) in Abstimmung mit ZS P B. Durchführung der vorbereitenden Informationsveranstaltungen für die ausgewählten Bewerbenden einschließlich Organisation und Überwachung aller erforderlicher Vorbereitungen wie der Einkleidung der BOI-A und dem korrekten Anlegen von Ausbildungsakten. - o Individuelle Planung und Einzelfallprüfung zu Fortbildungs- und Lehrgangsteilnahmen außerhalb vorgegebenen Ausbildungsrahmenplans - o Sicherstellung der Möglichkeit zur Zielerreichung bei externen Praktika (gesteckte Zielvereinbarungen für die Berliner FW) - Betreuung der Lehrgangsteilnehmer/innen, einschl. - o Aufstiegsbeamten/innen bezüglich ihres Ausbildungsverlaufes, der Praktika, der auswärtigen Ausbildungsabschnitte inklusive der Facharbeiten und der Sportprüfungen - o in jeglichen organisatorischen Belangen sowie allgemeiner dienstrechtlicher Angelegenheiten wie Prüfung der Anträge auf Sonderurlaub, Dienstreisen, Elternzeit oder Nebentätigkeit (z.B. ist die Nebentätigkeit mit der Ausbildung zu vereinbaren etc.) - o Überwachung der Einhaltung von Fristen einschließlich eigenständiger Bearbeitung oder Weiterleitung
----------	--

- Betreuung der Lehrgangsteilnehmenden gD im Einsatzdienstpraktikum mit regelmäßigen Wachbesuchen und bei externen Praktika im Bundesgebiet
- Ansprechpartner für die Auszubildenden bei Problemen in der Ausbildung oder mit einzelnen Ausbildern/innen einschl. Erarbeitung von Lösungsvorschlägen bei Problemen am Ausbildungsplatz oder mit der Praktikumsleitung,
- Individuelle Einzelfallentscheidungen bei Fehlverhalten eines Anwärter/einer Anwärterin (Führen von Kritik- und Konfliktgesprächen, Pflichtenermahnungen, Erarbeiten von Entscheidungsvorlagen zur Ausbildungsverlängerung oder Nichtübernahme nach der Ausbildung, Entlassung aus dem Beamtenverhältnis)
- Vorbereitung und Begleitung der schriftlichen, praktischen und mündlichen Laufbahnprüfungen des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes, einschl.
 - Prüfung der Zulassungsvoraussetzungen zur Laufbahnprüfung
 - Individuelle Einzelfallentscheidungen bei schwerwiegenden Abweichungen von Laufbahnrichtlinien (Nichtbestehen der Prüfung, fehlende Lehrgangsnoten, extern erworbene Ausbildungen / Qualifikationen, Praktikumswechsel)
 - Fachlicher Ansprechpartner der Prüfer der schriftlichen Laufbahnprüfungen und der Prüfungskommission für die praktische und mündliche Laufbahnprüfung hinsichtlich des Laufbahnrechts und der Ausbildungs- und Prüfungsordnung
- Fachliche und organisatorische Verantwortung z.B. bei
 - der Pflege der Teilnehmerdaten im Wachbüro
 - Sonstige Verwaltungsaufgaben wie Terminüberwachungen
- Ansprechpartner der Feuerwachen sowie anderer Feuerwehren bei Rückmeldungen zur fachlichen Kompetenz der Auszubildenden der Berliner Feuerwehr und Einordnung in die Gesamtwahrnehmung der Auszubildenden (sind Gespräche bei fachlichen o. sozialen Defiziten zu führen)
- Ansprechpartner / Schnittstelle zur Ausbildungsleitung der BFRA, anderen Behörden und Bildungsträgern
- Unterstützung bei Grundsatzentscheidungen für Vorgesetzte (z.B. Ausarbeitung einer Entscheidungsvorlage zum Thema: Kommen Feuerwehren im Ausland auch für externe Praktika in Frage? Inkl. Kosten-Nutzen Abwägung)

Führungsspanne: keine

Besonderheiten: keine

Stellenbewertung: A 11 BBesG

B	Anforderungen
1.	Formale Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)
	• Laufbahnbefähigung für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst • Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen
2.	ggf. gesundheitliche Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)
	• Die uneingeschränkte Feuerwehrdiensttauglichkeit ist für die Wahrnehmung des Aufgabengebietes wünschenswert.
3.	fachliche Voraussetzungen
	• Erfahrungen im Aus- und Fortbildungsbetrieb der Berliner Feuerwehr (wünschenswert) • mehrjährige Erfahrung im Geschäftsbereich der Berliner Feuerwehr wünschenswert • mehrjährige Erfahrung im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst

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
4. Leistungsmerkmale						
4.1 Fachkompetenzen						
4.1.1	• fundierte Kenntnisse des Aus- und Fortbildungsbetriebes an der BFRA	☐	☒	☐	☐	III
4.1.2	• fundierte Kenntnisse feuerwehrtechnische Fachkenntnisse in den Bereichen Einsatzdienst (Brandschutz, technische Hilfeleistung), vorbeugender Brand- und Umweltschutz sowie Technik und Ausrüstung der Berliner Feuerwehr	☐	☒	☐	☐	III
4.1.3	• Kenntnisse der Ausbildungs- und Prüfungsordnungen aller fwt. Laufbahnen, der Laufbahnverordnung, der Feuerwehr-Dienstvorschriften und der einschlägigen Geschäftsanweisungen	☒	☐	☐	☐	II
4.1.4	• Gründliche Kenntnisse in der Einsatzdienstorganisation und Einsatztaktik der Berliner Feuerwehr	☐	☐	☒	☐	II
4.1.5	• Kenntnisse zum Datenschutz; BlnDSG, DSGVO sowie den verwaltungsspezifischen Bearbeitungsstandards (GGO I, AZG)	☐	☒	☐	☐	II
4.1.6	• Kenntnisse des Aus- und Fortbildungsbetriebes der Feuerwehren im Bundesgebiet	☐	☐	☒	☐	I
4.1.7	• Kenntnisse in der Anwendung der Informations- und Kommunikationstechniken • (Programme wie Wachbüro)	☐	☐	☒	☐	II
4.2 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.	☐	☒	☐	☐	II
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren. ► reagiert auf veränderte Sachverhalte flexibel ► kann Wichtiges von Unwichtigem unterscheiden	☒	☐	☐	☐	III

						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. ► setzt sich realistische Ziele/ entwickelt Schwerpunkte	☐	☒	☐	☐	II
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. ► formuliert Entscheidungsvorschläge, berücksichtigt dabei Auswirkungen und zeigt ggf. Alternativen auf ► übernimmt Verantwortung für eigene Entscheidungen	☐	☒	☐	☐	II
4.2.5	Beratungsfähigkeit ► berät personen-, situationsbezogen und ggf. lösungsorientiert ► erarbeitet mit Beratenen deren Interessenlage und Beratungsziele ► zeigt im Rahmen des eigenen Beratungsauftrags Angebote / Maßnahmen auf	☒	☐	☐	☐	II
4.3 Sozialkompetenzen						
4.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen. ► kommuniziert adressaten- und anlassgerecht ► gibt Informationen in verständlicher Form weiter	☒	☐	☐	☐	III
4.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben. ► agiert respektvoll und hilfsbereit in der Zusammenarbeit mit anderen	☐	☒	☐	☐	II
4.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für externe und interne Kund*innen zu begreifen. ► entscheidet sachgerecht und nachvollziehbar	☐	☒	☐	☐	III

						bei Auswahlverfah- ren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
4.3.4	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
4.3.5	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