

Berliner Feuerwehr	Stand: März 2026
Anforderungsprofil Abteilung Einsatzsteuerung - Referat Führung und Lage	ES FL B 14 -16

A	1. Beschreibung des Arbeitsgebietes: (Aufgabenbeschreibung, Führungsspanne) Der Lagedienst hat die Fachaufsicht über den Dienstbetrieb der Leitstelle und ist verantwortlich für die einsatzbedingten Abläufe in der Leitstelle im Sinne der Berliner Feuerwehr. • verantwortliche Führungskraft für die Beurteilung und taktische Führung des Einsatzgeschehens der Berliner Feuerwehr aus Sicht der Abteilung Einsatzsteuerung • verantwortlich für den Personalausgleich der Einsatzkräfte in den Feuerwachen und Stützpunkten • zentrale Erfassung und Fertigung aller Dokumentationen über Einsätze sowie die Auswertung der Einsatzberichte von Einsatzleitungen sowie die differenzierte Lagedarstellung des Einsatzverlaufs • Entscheidung über erforderliche Indienstnahme von Freiwilligen Feuerwehren und den Einsatz von Fachdiensten der Hilfsorganisationen und des THW sowie bei Amtshilfeersuchen (nach Absprache mit dem A-Dienst bzw. mit der Behördenleitung) • bei besonderen Lagen Information der Behördenleitung und der zuständigen Fachaufsicht sowie nach erfolgter Abstimmung Einleitung der notwendigen Maßnahmen, wie z.B. Auslösen des Ausnahmezustandes, einer Polizeilage, des Katastrophenalarms und das Warnen der Bevölkerung • bei Erfordernis Information anderer Behörden und Dienststellen sowie außerhalb der Bürodienstzeiten der Medien • Der Lagedienst hält Kontakt zum Deutschen Wetterdienst (DWD) und informiert und warnt bei besonderen Wetterlagen. Führungsebene: Wählen Sie ein Element aus. Führungsspanne: Keine Führungsverantwortung, jedoch fachliche Aufsicht über ca. 30 Mitarbeitenden der jeweils diensthabenden Tour in der Feuerwehrleitstelle Besonderheiten: keine Stellenbewertung: A 13 S BBesG
----------	---

B	Anforderungen
1. Formale Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
• Laufbahnbefähigung für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst • Vorliegen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen • Es kommen auch feuerwehrtechnische Beschäftigte gemäß § 47 TV-L in Betracht, die aufgrund ihrer gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechend qualifiziert sind • Mehrjährige Erfahrung im Einsatzdienst als Führungskraft im C-Dienst oder als Wachleitung einer Feuerwache bzw. als Tourenleitung in der Leitstelle oder vergleichbare Tätigkeiten mit Einsatzbezug • Ausbildung in der Stabsarbeit (wünschenswert) • Ausbildung im Einsatzleitsystem für den Dienstbetrieb im Lagedienst (wünschenswert) •	
2. ggf. gesundheitliche Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
☒ Die Schichtdiensttauglichkeit ist zwingend erforderlich	

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 Auswahlverfahr en
		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.)	☐	☐	☒	☐	I
3.1.2	Kenntnisse in den Bereichen Einsatzdienst (Brandschutz, Technische Hilfeleistung, Rettungsdienst), Vorbeugender Brand- und Gefahrenschutz sowie Technik und Ausrüstung	☐	☒	☐	☐	II
3.1.3	Kenntnisse über die Organisation, den Aufbau und die Personalstruktur der BF und FF sowie über den Einsatzdienst und die Einsatztaktik im Rahmen des Katastrophenschutzes	☒	☐	☐	☐	III
3.1.4	Kenntnisse über die Organisation und Arbeitsabläufe in der Feuerwehroleitstelle einschließlich der Rückfallebene, der Ausweichleitstelle und des Stabes	☐	☒	☐	☐	II
3.1.5	Kenntnisse und Anwendung der Telefon- und Einsatzleitsysteme (Frequentis, IGNIS)	☐	☒	☐	☐	III
3.1.6	Kenntnisse und Anwendung von KATWARN, MoWaS und NINA, FeWIS, DiDaKat, ENSURE, T-Mobile-Alarmruf und GeoFES sowie verschiedener Gefahrstoffdatenbanken	☐	☒	☐	☐	II
3.1.7	Kenntnisse über die Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Verwaltung sowie anderer Behörden, Organisationen und Fachdienste	☐	☐	☒	☐	I
3.1.8	Anwendung der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Berliner Verwaltung (GGO I)	☐	☐	☒	☐	I
3.1.9	mehrfährige Erfahrung im Einsatzdienst als Führungskraft im C-Dienst oder als Wachleiter einer Feuerwache oder als Tourenleiter in der Leitstelle bzw. vergleichbare Tätigkeiten mit Einsatzbezug	☒	☐	☐	☐	III
3.1.10	Anwendung der Vorschriften des Einsatzrechts sowie die Anwendung der Vorschriften des Dienstrechts, des Tarifrechts und des Rechts der Beschäftigtenvertretungen	☐	☒	☐	☐	I
3.1.11	Anwendung der im Dienstbetrieb üblichen IT- Programme	☐	☒	☐	☐	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.	☐	☒	☐	☐	II

						bei Auswahlverfahr en
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend 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
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	☒	☐	☐	☐	II
3.3 Sozialkompetenzen						
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	☐	☒	☐	☐	II
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.	☐	☒	☐	☐	I

						bei Auswahlverfahr en
		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.	☐	☒	☐	☐	I
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).	☐	☐	☐	☒	I
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
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