

Berliner Feuerwehr	04.2025
Anforderungsprofil Abteilungsleitung EV RD	Stellenzeichen EV RD L

A Beschreibung des Arbeitsgebietes:

(Aufgabenbeschreibung, Führungsspanne)

Die Abteilungsleitung Einsatzvorbereitung Rettungsdienst (EV RD) ist verantwortlich für die Organisation und inhaltliche Vorbereitung und Ausführung aller Tätigkeiten und Aufgaben, die zur Wahrnehmung der nach RDG zugewiesenen Aufgaben erforderlich sind. Dabei stimmt sich die Abteilungsleitung sich eng mit der Ärztlichen Leitung Rettungsdienst ab.

Dafür steht die Abteilungsleitung das Personal ihrer/seiner Abteilung mit insgesamt ca. 40 Mitarbeitenden zur Verfügung, die die Abteilungsleitung leitet.

Die Abteilung Einsatzvorbereitung Rettungsdienst hat gemeinsam mit der Ärztlichen Leitung Rettungsdienst die fachlich medizinische Aufsicht über ca. 444.000 Einsätze der Notfallrettung in Berlin.

Diese werden durch insgesamt 12 Leistungserbringer, ca. 500 Notärztinnen und Notärzte und ca. 3.500 Mitarbeitende des Rettungsfachpersonal durchgeführt. Die Abteilung EV RD gliedert sich in die Abteilungsleitung mit der Büroleitung sowie den Referaten: Grundsatz, Einsatzplanung, Qualitätsmanagement, und Vorbeugender Rettungsdienst sowie den jeweiligen Referaten zugeordneten Oberärztinnen und Oberärzten.

Die Abteilungsleitung EV RD nimmt das Personalmanagement als Führungsaufgabe mit den Aufgaben der Personalentwicklung und der Personalplanung wahr.

Im Rahmen der Aufgabenwahrnehmung beaufsichtigt die Abteilungsleitung EV RD die Mitarbeitenden hinsichtlich der sach- und fachgerechten Aufgabenerfüllung bei den einsatzvorbereitenden Aufgaben in den genannten Referaten gemäß der Zuständigkeit nach dem Rettungsdienstgesetz und aller für den Rettungsdienst einschlägigen Vorschriften. Zudem sind die Vorschriften des Feuerwehrgesetzes und des Katastrophenschutzgesetzes zu beachten. Die Abteilungsleitung ist Ansprechpartnerin/Ansprechpartner für externe Stellen (insbesondere Senatsverwaltungen, Aufgabenträger und Beteiligte des Rettungsdienstes, Bezirksämter) bzgl. aller den Rettungsdienst betreffenden Belange und koordiniert die für die Bearbeitung zuständigen Referate und Gruppen innerhalb der Abteilung. Weiterhin gehören zum Aufgabenbereich die verantwortliche Kontaktpflege zu den in Arbeitsbeziehung stehenden Organisationen und Institutionen sowie die Mitarbeit in Arbeitskreisen der Senatsverwaltung für Inneres und Sport, der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege, der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen, der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung sowie dem Landesamt für Gesundheit und Soziales. Die Abteilungsleitung arbeitet in fachbezogenen Gremien, Projekt- und Arbeitsgruppen mit und vertritt die Belange ihres/seines Zuständigkeitsgebiets. Darüber hinaus wirkt die Abteilungsleitung in der strategischen Fortentwicklung der Berliner mit. Dazu gehört die Erarbeitung komplexer strategischer Planungen zur Stärkung der Zukunftssicherheit der Berliner Feuerwehr sowohl in organisatorischer als auch in technischer Hinsicht.

Bei ausgewählten Vorgängen mit besonderer Bedeutung ist die persönliche Mitwirkung erforderlich.

Die Abteilungsleitung EV RD nimmt eine Führungsfunktion im Einsatzdienst der Gruppe A oder vergleichbarer Führungsdienste als Gesamteinsatzleitung der Berliner Feuerwehr mit bis zu ca. 10-20 % der Arbeitszeit wahr.

Zudem obliegt der Abteilungsleitung die Verantwortung im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für alle der Abteilung zugehörigen Bereiche. Die Abteilungsleitung übernimmt Unterrichts- und Vortragsthemen innerhalb der Fortbildung der Berliner Feuerwehr sowie bei externen Stellen und ist Mitglied in Prüfungs- und Auswahlkommissionen.

Führungsebene: 1

Führungsspanne: Leitung von bis zu 40 Mitarbeitenden des mittleren, gehobenen und höheren feuerwehrtechnischen Einsatzdienstes und des allgemeinen Verwaltungsdienstes sowie als Führungskraft der Gruppe A Gesamteinsatzleitung der Berliner Feuerwehr

Besonderheiten:

- Führungsfunktion nach § 97 LBG
- Mitwirkung an Auswahl- und Prüfungskommissionen
- Repräsentationspflichten gegenüber externen Institutionen
- große Themenvielfalt mit daraus resultierender Verschiedenartigkeit von Aufgaben
- hoher Arbeitsanfall
- kurzfristige und zeitkritische Abgabefristen von Zuarbeiten mit politischer Bedeutung
- kurzfristige und zeitkritische Bearbeitung von Anfragen der Behördenleitung
- Flexible Arbeitszeiten (Abend- und Wochenenddienste)
- Bereitschaft zu Dienstreisen (auch international)

Stellenbewertung: A 16 LBesG

B	Anforderungen
1. Formale Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
<ul style="list-style-type: none"> • Befähigung für die Laufbahn des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes • Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen 	
2. Gesundheitliche Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
<input checked="" type="checkbox"/> Grundsätzlich ist für den Einsatzdienst der Gruppe A die Feuerwehrdiensttauglichkeit erforderlich. <input type="checkbox"/> Sonstiges (bitte entsprechend begründen)	
3. Fachliche Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
<ul style="list-style-type: none"> • Mehrjährige Erfahrung in der Leitung von Einsätzen in der Führungsfunktion der Gruppe A oder vergleichbare Einsatzführungsfunktion • hauptamtliche Leitungsfunktion in einer Abteilung, dem Leitungsstab bzw. des Stabes oder einer vergleichbaren Organisationseinheit • vielfältige Kenntnisse und Erfahrungen im medizinischen Rettungsdienst 	

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 Auswahlverfahren
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
4. Fachkompetenzen					
Kenntnisse in den Bereichen Einsatzdienst (Brandschutz, Technische Hilfeleistung, Rettungsdienst), Vorbeugender Brand- und Gefahrenschutz für die Aufgabe Rettungsdienst sowie Technik und Ausrüstung der Berliner Feuerwehr oder eine vergleichbare Einrichtung	X				II
Kenntnisse über die Organisation, den Aufbau und die Personalstruktur der BF und FF sowie über den Einsatzdienst und die Einsatztaktik im Rahmen des Katastrophenschutzes	X				II
Kenntnisse und Erfahrungen in Einsatztaktik und Einsatzleitung im Rettungsdienst, auch bei größeren Einsätzen und in der Zusammenarbeit mit anderen nichtpolizeilichen und polizeilichen Behörden und Organisationen der Gefahrenabwehr		X			II
Kenntnisse im Bereich Katastrophenschutz, Stabsarbeit und Krisenmanagement	X				II
System- und Prozesskenntnisse des Notfallrettungsdienstes, insbesondere Fahrzeug- und IT-Technik, Medizingerätetechnik und Hygiene sowie Notrufabfrage und Einsatzlenkung	X				II
Sichere Anwendung feuerwehrrelevanter Vorschriften sowie der Vorschriften des Dienstrechts, des Haushaltsrechts, des Tarifrechts und des Rechts der Beschäftigtenvertretungen, insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> • rechtliche Grundlagen der Feuerwehr: FwG, KatSG, GA, DV, RS • rechtliche Grundlagen des Rettungsdienstes: RDG, NotSanG, ärztliches Berufsrecht und weitere gesetzliche Vorschriften zur Berufsausbildung und -ausübung im Rettungsdienst • den Spezialrechtsgebieten im Zusammenhang mit medizinischen Tätigkeiten, insbes. LKG, BestattG, IfSG, MPG, Patientenrechte und Arzthafungsrecht • Haushaltsrecht: LHO, AV-LHO, HfR und des Vergaberechts • Dienstrecht: TV-L, BeamStG, DRÄndG, LBG und Folgeregelungen • Recht der Personalvertretungen: PersVG, LGG, SGB IX 		X			II

					bei Auswahlverfahren
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
Kenntnisse über die Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Verwaltung sowie anderen landes- und bundesweiten Behörden, Organisationen und Fachdiensten		X			III
Kenntnisse über die Gemeinsamen Geschäftsordnung der Berliner Verwaltung (GGO I)			X		II
Kenntnisse der Instrumente des Personalmanagements	X				III
Kenntnisse über der im Dienstbetrieb üblichen IT-Programme		X			II
Kenntnisse/Fähigkeiten in mindestens einer Fremdsprache (vorzugsweise Englisch)				X	I
Grundkenntnisse der Erwachsenenpädagogik			X		II
Kenntnisse in der behördeninternen u.- externen Gremienarbeit und des Projektmanagements		X			II
5. Außerfachliche Anforderungen stellenbezogene Operationalisierungen/beobachtbares Verhalten					
5.1 Persönliche Kompetenzen					
Belastbarkeit Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren. <ul style="list-style-type: none"> • behält bei hohem Arbeitsanfall, schwierigen Entscheidungslagen, in belastenden Situationen und im Blickpunkt der Öffentlichkeit den Überblick und reagiert angemessen • bleibt konsequent bei der Sache • kann mit Widerständen umgehen 	X				III

					bei Auswahlverfahren
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
<p>Leistungs-, Lern- und Veränderungsbereitschaft</p> <p>► 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • behält bei hohem Arbeitsanfall, schwierigen Entscheidungslagen, in belastenden Situationen und im Blickpunkt der Öffentlichkeit den Überblick und reagiert angemessen • bleibt konsequent bei der Sache • kann mit Widerständen umgehen • setzt sich in Eigeninitiative erforderliche Schwerpunkte und handelt danach • handelt zielorientiert und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis • entwickelt Handlungsalternativen und Bewertungsmaßstäbe • denkt und handelt kreativ, systemisch, vernetzt und prozessorientiert • überträgt Wissen aus anderen Kontexten auf das eigene Arbeitsgebiet • erkennt eigenen Fortbildungsbedarf und nimmt an allen für seine Funktion bedeutsamen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sowie Führungskräftefortbildungen teil 	X				III
<p>Innovations- und Veränderungsbereitschaft</p> <p>► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.</p> <p>► Fähigkeit, Entwicklungstendenzen zu erkennen und diese zukunftsorientiert umzusetzen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse • verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe • ist Innovationen gegenüber aufgeschlossen • reagiert auf Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien veränderten Rahmenbedingungen an • bewertet Alternativen nach ihrer Zukunftsorientierung 		X			II
<p>Ziel- und Ergebnisorientierung</p> <ul style="list-style-type: none"> • denkt fach- und ressortübergreifend • organisiert und bearbeitet Arbeitsabläufe vorausschauend nach Kosten-Nutzen- Gesichtspunkten 			X		II

					bei Auswahlverfahren
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
<p>Organisationsfähigkeit Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht • konzentriert sich auf das Wichtigste und Wesentliche, setzt Prioritäten setzt Ressourcen effektiv ein 		X			II
<p>Strukturiertes, Strategisches und Konzeptionelles Denken und Handeln Fähigkeit zur ziel- und ergebnisorientierten Ausrichtung des eigenen Denkens und Handelns auf langfristig (politisch) realisierbare Lösungen unter Berücksichtigung von Gesamtinteressen und Rahmenbedingungen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg • liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte • plant und durchdenkt komplexe Sachverhalte ganzheitlich und vorausschauend • erkennt Zusammenhänge, erfragt Ursachen und Wirkungen und definiert Handlungsbedarfe • nimmt gedanklich gesellschaftliche Entwicklungen vorweg und bezieht diese in die Planungen ein • definiert und vereinbart klare Ziele • schafft handlungsleitende Konzepte und Rahmenbedingungen • erkennt und berücksichtigt politische Zusammenhänge 	X				III
<p>Entscheidungsfähigkeit Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • erkennt Entscheidungsbedarfe und greift sie auf • beschafft die zur Entscheidung erforderlichen Informationen • entscheidet unter Berücksichtigung aller wichtigen Faktoren angemessen, klar und situationsgerecht • verantwortet Entscheidungen und vertritt sie nach außen • vermittelt unerfreuliche Entscheidungen nachvollziehbar • revidiert/modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen 	X				III

					bei Auswahlverfahren
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
<p>Durchsetzungsfähigkeit Fähigkeit, Vorstellungen und Entscheidungen zu verwirklichen, auch gegen Widerstände.</p> <ul style="list-style-type: none"> • hat Selbstvertrauen, tritt sicher auf • vertritt Vorgaben, die nicht zu beeinflussen sind, loyal und in angemessener Form • vertritt eigene Vorstellungen mit überzeugenden Argumenten • überzeugt und erzielt somit Akzeptanz • führt Entscheidungsprozesse konsequent zum Ziel 		X			II
5.2 Sozialverhalten					
<p>Kommunikationsfähigkeit Fähigkeit, sich in Schrift, Sprache, Mimik und Gestik personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • argumentiert verständlich, gliedert klar, bleibt beim Thema, beschränkt sich auf das Wesentliche • hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden • informiert zeitnah und umfassend, stellt notwendige Kommunikationswege sicher • behält Verhandlungsziele im Auge • zeigt kontinuierlich Gesprächsbereitschaft 	X				III
<p>Konflikt- und Kooperationsfähigkeit Fähigkeit, mit anderen Personen Kontakt aufzunehmen, sich auf sie einzustellen und partnerorientiert zusammen zu arbeiten.</p> <ul style="list-style-type: none"> • verhält sich offen, berechenbar und hilfsbereit • arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll auf fachlicher und sozialer Ebene mit anderen zusammen • initiiert und fördert die Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten • nimmt Konflikte frühzeitig wahr und strebt tragfähige Lösungen, Kompromisse, Konsens an • sieht in Konflikten Chancen zur Verbesserung • reflektiert eigenes Denken und Handeln • fordert Feedback ein und setzt sich damit auseinander 	X				II

					bei Auswahlverfahren
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
5.3 Kunden-, adressaten-(anwender-) orientiertes Handeln					
Dienstleistungsorientierung Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen. <ul style="list-style-type: none"> richtet die Leistungserbringung an den Leistungsempfängern aus (in Rahmen des gesetzlichen Auftrages und der gebotenen Wirtschaftlichkeit) argumentiert verständlich bezogen auf die/den jeweilige/n Adressatin/ Adressaten oder Gesprächspartner/in 	X				II
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. <ul style="list-style-type: none"> wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIDGIG etc.) ist fähig zum Perspektivwechsel berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen begegnet der Verschiedenartigkeit von Menschen aufgeschlossen und respektvoll erkennt und schafft erforderliche Rahmenbedingungen zur Berücksichtigung der Chancengleichheit 	X				III

					bei Auswahlverfahren
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
<p>Migrationsgesellschaftliche und interkulturelle Kompetenz</p> <p>► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG,</p> <ul style="list-style-type: none"> - bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können - die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie - insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln. • weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an • lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden • berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus • beurteilt bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte und berücksichtigt ihre Belange • erkennt die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen und überwindet diese • behandelt insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung 	X				III
5.4 Führungsverhalten					
<p>Mitarbeitenden-Führung</p> <p>Fähigkeit, Ziele vorzugeben und dabei die Potenziale der Mitarbeitenden zu berücksichtigen und zu fördern sowie ihre Bedürfnisse einzubeziehen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • vereinbart klare und realistische Ziele, hinterfragt Zielerreichungsstand und -grad • delegiert (Teil-) Aufgaben und Verantwortung und überträgt diese situations-, sach- und personengerecht • bringt Mitarbeitenden Wertschätzung entgegen 	X				III

					bei Auswahlverfahren
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
<p>Personalentwicklungskompetenz</p> <p>► 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.</p> <p>► Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz)</p> <ul style="list-style-type: none"> • erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter • begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für ihr/sein Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung • integriert Menschen mit Behinderung in den Alltag des Teams, setzt sich für die Schaffung der erforderlichen Rahmenbedingungen ein und berücksichtigt die Belange Schwerbehinderter gem. § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX • erkennt Leistungspotenziale, vereinbart Personalentwicklungsziele und nimmt auf deren Umsetzung aktiven Einfluss • wendet gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten an (Frauenförderkompetenz) 		X			II
<p>Mitarbeitenden-Motivation</p> <p>Fähigkeit, die Beschäftigten für gemeinsame Ziele zu gewinnen und ihre volle Leistungskraft zu mobilisieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • spricht Lob und Anerkennung aus, gibt zeitnahe Feedback • vermeidet Bevorzugung und Benachteiligung • geht auf die Belange der Beschäftigten ein 		X			III

					bei Auswahlverfahren
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
<p>Repräsentations- und Netzwerkkompetenz</p> <p>Fähigkeit, die eigenen Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, innerhalb und außerhalb offen und zielbezogen neue Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf • vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen • ist in der Lage, sich in fremden Situationen unter Beibehaltung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenz zu bewähren • knüpft mit Partnerinnen und Partnern innerhalb und außerhalb der eigenen Organisation offen und zielbezogen neue Kontakte und pflegt sie so, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen 		X			II