Berliner Feuerwehr	Stand: 09/2025
Anforderungsprofil Leitung Fachbereich AGS	BGM AGS

A	<p>1. Beschreibung des Arbeitsgebietes: (Aufgabenbeschreibung, Führungsspanne)</p> <p>Leitung des Fachbereiches Arbeits- und Gesundheitsschutz:</p> <p>Die Stelle umfasst die Leitung des Fachbereichs Arbeits- und Gesundheitsschutz (BGM AGS L) auf Führungsebene 3 mit fachlicher und disziplinarischer Führung von bis zu 10 Mitarbeitenden sowie externen Fachkräften. Zu den wesentlichen Änderungen gegenüber der letzten Bewertung zählen die Anpassung der formalen Voraussetzungen für Tarifbeschäftigte, die Änderung des Stellenzeichens, die Zusammenführung und Anpassung der Arbeitsvorgänge sowie die Neubenennung der Aufgabenverteilung. Die Stelleninhaberin bzw. der Stelleninhaber ist zeichnungsbefugt nach GGO I, trägt Budgetverantwortung für ca. 1,5 Millionen Euro und ist für die sachliche und rechnerische Richtigkeit im Rahmen des AMD-Ausschreibungsbudgets verantwortlich. Die unmittelbare Vorgesetztenstelle ist mit BGM L, E 13, bewertet.</p> <p>Die Tätigkeit ist durch einen hohen Arbeitsanfall, Fristen- und Termindruck, schwierige Entscheidungslagen sowie die Notwendigkeit zur kurzfristigen eigenständigen Konzept- und Berichterstellung geprägt. Es besteht Bereitschaft zu Dienstreisen, Diensten an anderen Orten und bei besonderen Ereignissen (z.B. Pandemien) sowie zur kontinuierlichen, auch fachübergreifenden Fort- und Weiterbildung.</p> <p>Erforderlich ist ein abgeschlossenes wissenschaftliches oder technisches Hochschulstudium (z.B. Sicherheitsingenieurwesen, Betriebswirtschaft mit Schwerpunkt Arbeits- und Gesundheitsschutz, Ingenieurwissenschaften, Arbeitswissenschaften oder vergleichbar, M.Sc./Diplom). Wünschenswert sind eine Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit, idealerweise eine Aus-/Fortbildung zum Arbeitsschutzkoordinator sowie praktische Erfahrungen und Führungserfahrung im Arbeitsschutzbereich.</p> <p>Die Aufgaben umfassen die Leitung und Entwicklung des Arbeitssicherheitsteams, Organisation des Dienstbetriebs, Aufgabenverteilung, Steuerung der Arbeitsressourcen, Personalentwicklung, strategische Planung und Berichterstattung, Entwicklung und Umsetzung von Sicherheitskonzepten, Überwachung der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, Durchführung von Audits, Zusammenarbeit mit Aufsichtsbehörden, Unfalluntersuchungen und Prävention, Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden, Kommunikation und Zusammenarbeit mit internen und externen Partnern, Projektmanagement sowie die Steuerung und Überwachung von QM-Systemen.</p> <p>Erforderliche Fachkenntnisse sind u.a. fundiertes Wissen im Bereich Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin, Haushalts- und Vergaberecht, Projektarbeit, Personalmanagement, Dienst- und Tarifrecht, Führungskommunikation, Arbeitsschutzorganisation, Aufbau- und Ablauforganisation der Behörde, rechtliche Grundlagen (z.B. ArbSchG, ASIG, ArbMedVV, UVV, SGB, GefStoffV, ArbStättV), Kenntnisse zu Qualitäts- und Umweltschutzmanagementsystemen (z.B. DIN ISO 45001, 9001), Moderations- und Präsentationstechniken sowie Datenschutzrecht. Gefordert werden ein hohes Maß an Selbstständigkeit, Entscheidungsfähigkeit, Ergebnisverantwortung, Kommunikationsfähigkeit, Konflikt- und Kritikfähigkeit, Mitarbeitendenführung, Resilienz sowie methodische und analytische Problemlösekompetenz.</p>
----------	---

Führungsebene: 3

Führungsspanne: 10 Mitarbeitende

Besonderheiten: Budgetverantwortung

Stellenbewertung: E 13 TV-L

1. Formale Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)

- Abgeschlossenes wissenschaftliches / technisches Hochschulstudium in den Fachrichtungen Sicherheitsingenieurwesen, Betriebswirtschaft mit Schwerpunkt Arbeits- und Gesundheitsschutz, Ingenieurwissenschaften, Arbeitswissenschaften (M.Sc., Diplom); andere Studiengänge werden einer Einzelfallprüfung unterzogen

2. erforderliche Kenntnisse/Erfahrungen (bitte entsprechend ergänzen)

- Erfahrungswissen im Bereich des Arbeitsschutzes (wünschenswert)
- Führungserfahrung (wünschenswert)
- praktische Erfahrung in diesem Beruf (wünschenswert)
- eine abgeschlossene Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit und/oder eine Aus-/Fortbildung zum Arbeitsschutzkoordinator/zur Arbeitsschutzkoordinatorin (wünschenswert)
- Nachweis der Teilnahme an einem staatlichen oder von Unfallversicherungsträgern durchgeführten Ausbildungslehrgang (wenn vorhanden)

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 Auswahlverfahren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3. Leistungsmerkmale						
3.1 Fachkompetenzen						
3.1.1	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMiG LGG, LGBG, UntSexldGIG etc.) 	☐	☒	☐	☐	III
3.1.2	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse über die Aufbau- und Ablauforganisation der Behörde, insbesondere der Kommunikationswege 	☐	☒	☐	☐	III
3.1.3	<ul style="list-style-type: none"> • Gründliche Kenntnisse zur Einsatzdienstorganisation des BGM (bestehend aus AGS, BEM und BGF) der Berliner Feuerwehr 	☐	☒	☐	☐	II
3.1.4	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse der Verfassung von Berlin sowie die verwaltungsspezifischen Bearbeitungsstandards (GGO I und II) 	☐	☒	☐	☐	III
3.1.5	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse im allgemeinen Verwaltungsrecht (VwVfG, VwGO, VwZG) 	☐	☐	☒	☐	III
3.1.6	<ul style="list-style-type: none"> • Fundierte Kenntnisse in den rechtlichen Grundlagen der Berliner Feuerwehr (Feuerwehrgesetz, feuerwehrinterne Geschäftsanweisungen und Dienstvereinbarungen, PauschVO) 	☐	☐	☒	☐	II
3.1.7	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse des Projektmanagements 	☒	☐	☐	☐	III
3.1.8	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse in PlaSMA/ESS 	☐	☐	☒	☐	II
3.1.9	<ul style="list-style-type: none"> • Sichere Handhabung der internen und externen Informations- und Kommunikationstechniken (Word, Excel, PowerPoint, Outlook, Intranet/Internet) 	☐	☒	☐	☐	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 Auswahlverfahren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	☐	☒	☐	☐	III
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.	☐	☐	☒	☐	I
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.	☐	☐	☒	☐	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	<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</p> <p>► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Abs. 4 PartMigG</p> <ol 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. 	☐	☐	☒	☐	II
3.4 Führungskompetenzen						
3.4.1	<p>Strategische Kompetenz</p> <p>► 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.</p>	☐	☒	☐	☐	III
3.4.2	<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>	☐	☒	☐	☐	III
3.4.3	<p>Selbstentwicklungskompetenz</p> <p>► Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.</p>	☐	☒	☐	☐	III
3.4.4	<p>Innovationskompetenz</p> <p>► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln</p>	☐	☒	☐	☐	II

						bei Auswahlverfahren
		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