

Berliner Feuerwehr	Stand: Februar 2026
Anforderungsprofil Leitung des Referates ES KLS - Kooperative Leitstelle („KLS“) und Führung der Gruppe B im Einsatzdienst und Katastrophenschutz	ES KLS

A	1. Beschreibung des Arbeitsgebietes: (Aufgabenbeschreibung, Führungsspanne) Leitung des Referates ES KLS - Kooperative Leitstelle („KLS“) und Führung der Gruppe B im Einsatzdienst und Katastrophenschutz Das Projekt Kooperative Leitstelle wird als Gruppe (IKT C) aus dem Referat der IKT herausgelöst und in ein eigenständiges Referat der Abteilung ES überführt. In der Sitzung des Steuerungskreises (SenInn III E, BehL Fw und Pol) am 19.04.2024 wurde die gleichwertige Umorganisation beider Behörden festgelegt. Die Gründung wurde über eine die Organisationsverfügung im Jahr 2025 beteiligt und anschließend umgesetzt. Leitung des Referates ES KLS C - Projektgruppe Kooperative Leitstelle Berlin: • Projektplanung und -steuerung der „KoopLtS“, insbesondere Priorisierung und Koordination der einzelnen Projektaufträgen unter Berücksichtigung der Projektverträge, Kapazitäts- und Ressourcenplanung • Überwachung und Organisation eines effektiven Dienstbetriebes • Entwicklung von Zielen, Handlungsschwerpunkten und zukunftsweisende Maßnahmen unter Berücksichtigung der Interessen der Berliner Feuerwehr • Überwachung sowie Weiterentwicklung von Maßnahmen der Risikobewertung sowie -vermeidung • Überwachung der termingerechten Erfüllung aller Projektaufträge sowie deren qualitäts- und kostengerechte Ausführung • Überwachung des Projektcontrollings und entsprechende Anpassung der Projektsteuerung • Etablierung eines professionellen Projektmanagements innerhalb des Projekts und unter Berücksichtigung der Interessen der Berliner Feuerwehr • Kommunikation und regelmäßiges Reporting an die Abteilungsleitung, Behördenleitung sowie den beteiligten Senatsverwaltungen • Vertretung des Projekts „KoopLtS“ nach außen, insbesondere ggü. den beteiligten Senatsverwaltungen, den Behördenleitungen und den beauftragten Firmen • Vertretung der „KoopLtS“ gegenüber Führungskräften und Leitern von Organisationseinheiten der beiden Behörden im Spannungsfeld von Prioritätensetzungen • Teilnahme an Gremien und Ausschüssen • Verantwortung über das Budgets für das gesamte Projekt • Fachliche Führung und Personalentwicklung der Mitarbeitenden im Referat „ES KLS C“ hierzu zählen: • Personalauswahl, -entwicklung, -führung sowie Mitarbeiterförderung • Führung von Mitarbeitervorgesetztengesprächen • Führung von beurteilungs- und anlassbezogenen Personalgesprächen • Fertigung von dienstlichen Beurteilungen • Führungskräftefeedback
----------	---

- Steigerung der Motivation durch Maßnahmen des modernen Personalmanagements
- Personalauswahl
- Leistungsgerechter Einsatz der Mitarbeitenden
- Gesundheitsmanagement

Eigenständige Erstellung von Stellungnahmen für Senatsverwaltung für Inneres und Sport und Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen

- Gewährleistung der Arbeits- und Gesundheitsschutz:
- Gefährdungsanalyse
- Belehrungen
- Mängelbeseitigung
- Verantwortung über die Öffentlichkeitsarbeit für das Projekt „KoopLIS“

Führung der Gruppe B im Einsatzdienst und Katastrophenschutz:

- Wahrnehmung von Führungsaufgaben im Einsatzdienst und Katastrophenschutz
- Stabsmitglied des Einsatzstabes der Berliner Feuerwehr
- Mitarbeit in den Stäben des Katastrophenschutzes
- Gewährleistung des effektiven Einsatzes der zur Verfügung stehenden Einsatzmittel
- Koordination der an der Einsatzstelle tätigen Einsatzkräfte

Führungsebene: 3

Führungsspanne: Weisungsbefugt für bis zu 14 Mitarbeitende, davon 7 verbeamtete Personen des gehobenen Dienstes (1x A11, 3x A12, 1x A13, 2x A13S) und 7 Tarifbeschäftigte vergleichbar mit dem gehobenen Dienst (3x E11, 4x E12)

Besonderheiten:

- Erhöhte Belastung aufgrund von Entscheidungslagen
- Schichtdienst durch Tätigkeit einer Funktion im Einsatzdienst Führungsgruppe B sowie im Katastrophenschutz
- Vielfalt der behördlichen und außerbehördlichen Ansprechpersonen

Stellenbewertung: A15 BBesG

B	Anforderungen
1. Formale Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
• Befähigung für die Laufbahn des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes • Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen • Befähigung zum Einsatzführungsdienst als B-Dienst • Erfahrungen mit der Leitung von Personalkörpern sowie Kenntnisse und Erfahrungen der Verwaltungsführung und Verwaltungssteuerung (Abschluss von Zielvereinbarungen, Kenntnisse und Erfahrungen mit politischen Entscheidungsprozessen) • Erfahrungen in der Leitung von Einsätzen in der Führungsfunktion B und als Leitung von Stäben • Berufserfahrung (Erfahrungswissen) • Erfahrung im Projektmanagement	
2. ggf. gesundheitliche Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
☒ Die uneingeschränkte Feuerwehrdiensttauglichkeit 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, UntSexIdGIG etc.)	☐	☒	☐	☐	II
3.1.2	vertiefte Kenntnisse über die Organisation, den Aufbau und die Personalstruktur der BF und FF sowie über den Einsatzdienst und die Einsatztaktik im Rahmen des Katastrophenschutzes	☒	☐	☐	☐	II
3.1.3	Sichere Anwendung der Vorschriften des Einsatzrechts sowie die Anwendung der Vorschriften des Dienstrechts, des Tarifrechts und des Rechts der Beschäftigtenvertretung sowie des Datenschutzes und des Vergabe- und Haushaltrechts	☐	☒	☐	☐	II
3.1.4	Kenntnisse über die Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Verwaltung sowie anderer Behörden, Organisationen und Fachdienste	☐	☐	☒	☐	II
3.1.5	Umfangreiche Kenntnisse über strategische Modernisierungsansätze der Berliner Verwaltung sowie Kenntnisse über die betrieblichen Aspekte des Verwaltungshandelns	☐	☒	☐	☐	III
3.1.6	Vielfältige Kenntnisse und sichere Anwendung von den Methoden und den Instrumenten des Personalmanagements	☒	☐	☐	☐	I
3.1.7	Kenntnisse des Projektmanagements und Organisationsuntersuchungen	☐	☒	☐	☐	II
3.1.8	Anwendung der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Berliner Verwaltung (GGO I)	☐	☐	☒	☐	I
3.1.9	Sichere Anwendung der im Dienstbetrieb üblichen IT-Programme	☐	☐	☒	☐	I
3.1.10	Fremdsprachenkenntnisse (mindestens einer Fremdsprache - vorzugsweise Englisch)	☐	☐	☐	☒	I
3.1.11	Gute Kenntnisse der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, insbesondere weiterreichende Kenntnisse der internen und externen Kommunikation, des Umgangs mit Medien und der Organisation von Großveranstaltungen	☐	☒	☐	☐	II

						bei Auswahlverfahr- en
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
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
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.	☐	☒	☐	☐	III
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	☒	☐	☐	☐	III
3.2.5	Selbstständigkeit ► Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen.	☒	☐	☐	☐	III
3.2.6	Belastbarkeit ► Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren.	☒	☐	☐	☐	III
3.2.7	Durchsetzungsfähigkeit ► Fähigkeit, die eigenen Interessen, Ziele und Absichten zu verfolgen.	☐	☒	☐	☐	II

						bei Auswahlverfahr en
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
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.	☐	☒	☐	☐	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

						bei Auswahlverfahr- en
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.3.6	Konflikt-/Kritikfähigkeit ► Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben sowie mit Kritik anderer konstruktiv und sachlich umzugehen und selbst konstruktiv und sachlich Kritik zu üben ohne zu verletzen.	☒	☐	☐	☐	III
3.3.7	Innovationskompetenz ► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln	☐	☒	☐	☐	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).	☒	☐	☐	☐	III
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

						bei Auswahlverfahr en
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.4.4	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.	☒	☐	☐	☐	III