

Berliner Feuerwehr	Stand: Nov. 2025
Anforderungsprofil Leitung des Referats Führung und Taktik der BFRA (m/w/d)	BFRA FT

A	1. Beschreibung des Arbeitsgebietes: (Aufgabenbeschreibung, Führungsspanne) Bei dieser Stelle handelt es sich um ein Amt mit leitender Funktion gemäß § 97 LBG. Leitung des Referats Führung und Taktik: - Gesamtverantwortung für die strategische, konzeptionelle und operative Steuerung des Referats FT im Rahmen der Gesamtstrategie der BFRA - Verantwortlich für die inhaltliche Ausrichtung und kontinuierliche Weiterentwicklung der Führungsausbildung entsprechend der strategischen Neuausrichtung der Berliner Feuerwehr - Leitung der Überführung der bisherigen Gruppe FE A in ein eigenständiges Referat mit klarer Abgrenzung zur Grundausbildung - Steuerung des internen Entwicklungsprozesses zur Profilbildung des Referats sowie Abstimmung mit der Behördenleitung - Umsetzung strategischer Steuerungsimpulse im Sinne der gesamtbehördlichen Entwicklungsstrategie, angepasst an die spezifischen Anforderungen der Führungsausbildung Curriculare Entwicklung und Ausbildungsplanung: - Verantwortung für die Entwicklung und Fortschreibung curricularer Standards für die Führungsausbildung in allen Laufbahnen - Zuständig für die Konzeption und Steuerung aller Lehrgangsformate im Referat (z. B. B3, C-Dienst, besondere Einsatzlagen) - Sicherstellung der curriculumbasierten und dienstrechtlich konformen Umsetzung unter Einhaltung moderner didaktischer Standards - Aufbau, Steuerung und Evaluierung von Qualitätssicherungsprozessen innerhalb der Führungsausbildung - Integration digitaler Lehr- und Lernformate in die curriculare Planung - Entwicklung von Formaten zur Stabsarbeit, Katastrophenschutz und besonderen Einsatzlagen - Entwicklung und Abstimmung einheitlicher Lehrgangsstrukturen zur Stärkung der Durchlässigkeit und Vergleichbarkeit zwischen Laufbahnstufen Organisationsentwicklung und Führungskultur: - Zuständig für die Mitgestaltung von organisationsweiten Entwicklungsprozessen im Rahmen der strategischen Neuausrichtung der Berliner Feuerwehr - Verantwortung für die strategische Weiterentwicklung des Referatsprofils im Sinne einer zukunftsfähigen Führungsausbildung - Aufbau und Implementierung von Formaten zur Förderung einer wertebasierten, modernen Führungskultur (z. B. Netzwerke, Feedbackformate) - Beteiligung an übergeordneten Arbeitsgruppen zu relevanten Querschnittsthemen wie Diversität, Digitalisierung und Personalentwicklung
----------	---

- Konzeption, Planung und Durchführung von Führungstagungen, Fortbildungen und Veranstaltungen mit interner und externer Wirkung
 - Mitwirkung an bildungsbezogenen Forschungs- und Entwicklungsprojekten im Bereich Führungsqualifizierung und Gefahrenabwehr
 - Konzeptionelle Mitverantwortung für die Weiterentwicklung der strategischen Bildungslandschaft der BFRA unter Berücksichtigung gesamtstädtischer Personalentwicklung
- Krisenresilienz und Innovationsfähigkeit:
- Verantwortung für die Weiterentwicklung der Ausbildungsstruktur unter Berücksichtigung aktueller und künftiger Herausforderungen
 - Entwicklung und Umsetzung innovativer Ausbildungs- und Fortbildungsformate (z. B. Blended Learning, digitale Simulationen)
 - Steuerung strategischer Anpassungsprozesse zur Stärkung der Krisenfestigkeit und Zukunftsfähigkeit der Führungsausbildung
 - Verantwortung für den Auf- und Ausbau strategischer Kooperationen mit externen Partnern (Feuerwehren, Hochschulen, Behörden)
 - Steuerung der Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Einrichtungen zur Akademisierung und Weiterentwicklung von Lehrgangsformaten
 - Vertretung der BFRA im fachlichen Austausch mit externen Partnern und Netzwerken
 - Enge Zusammenarbeit mit Hochschulen, wissenschaftlichen Einrichtungen, Berufsfeuerwehren im In- und Ausland sowie Fachgremien
 - Aufbau und Pflege strategischer Partnerschaften zur Positionierung der BFRA als führende Ausbildungsinstitution im Bereich der operativen Führungskräfteentwicklung
- Personalverantwortung:
- Gesamtverantwortung für die fachliche und disziplinarische Führung der Gruppenleitungen FT A, FT B und FT C
 - Zuständig für die Förderung und Weiterentwicklung der Mitarbeitenden im Referat (z. B. durch kollegiale Formate und Kompetenzaufbau)
 - Gestaltung einer modernen Führungskultur mit Schwerpunkt auf Verantwortung, Transparenz und Zusammenarbeit
 - Verantwortung für rund 30 Mitarbeitende des gehobenen und höheren feuerwehrtechnischen Dienstes sowie des Tarifbereichs
 - Durchführung von Mitarbeitergesprächen, dienstlichen Beurteilungen und Personalentwicklungsmaßnahmen
- Rechtliche und organisatorische Verantwortung:
- Verantwortung für die Anwendung und Umsetzung aller relevanten Rechtsvorschriften im Bereich der Führungsausbildung
 - Zuständig für die rechtssichere Planung und Durchführung von Prüfungen, Auswahlverfahren und dienstlich relevanten Lehrgängen
 - Steuerung der Evaluation, Qualitätssicherung und organisatorischen Standards im Referat
 - Mitverantwortung für Haushaltsplanung, Ressourceneinsatz und Abstimmungen mit der Leitung der BFRA
 - Sicherstellung eines effizienten Dienstbetriebs einschließlich Ressourcensteuerung, Personaleinsatzplanung und Ausstattungsmangement
 - Strategische Abstimmung mit der Akademieleitung, der Behördenleitung und den Fachreferaten der BFRA (insbesondere RN, FE und PV)
 - Verantwortung für die curriculare Qualitätssicherung und Evaluation
 - Verantwortung für die juristisch abgesicherte Durchführung von Führungslehrgängen sowie deren Integration in dienstrechtliche Qualifikationswege

	Wahrnehmung von Führungsaufgaben im Einsatzdienst als Einsatzleiterin bzw. Einsatzleiter der Führungsstufe C (B-Dienst): - Einsatzleitung der Gruppe B und des Katastrophenschutzes - Stabsmitglied der Berliner Feuerwehr - Mitarbeit in Stäben des Katastrophenschutzes - Teilnahme an Einsatznachbesprechungen Führungsebene: 2 Führungsspanne: derzeit ca. 30 Mitarbeitende Besonderheiten: hoher Arbeitsanfall, Flexibilität hinsichtlich des Arbeitsbeginns und des Arbeitsendes Stellenbewertung: A 15 BBesG
--	---

B	Anforderungen
1. Formale Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
• Befähigung für die Laufbahn des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes (zweites Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2) • Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen • Befähigung zur Einsatzleitertätigkeit der Gruppe B • Für zur Bewältigung des Aufgabenkreises erforderliche Erfahrungen: • mehrjährige Erfahrungen in einer Führungsposition • Erfahrung im Lagedienst wünschenswert • Erfahrung in der Leitung von Einsätzen in der Führungsstufe C (B Dienst) • Berufserfahrung auf mehreren anderen Stellen innerhalb der Berliner Feuerwehr	
2. ggf. gesundheitliche Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
☐ gültige Vorsorgeuntersuchung für Bildschirmarbeitsplätze (G 37)	

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	fundierte Kenntnisse der Organisation der Berliner Feuerwehr	☒	☐	☐	☐	III
3.1.2	Fundierte Kenntnisse über den Aufbau und die Organisation der Berliner Feuerwehr- und Rettungsdienst-Akademie	☒	☐	☐	☐	III
3.1.3	Fundierte Kenntnisse der Organisation und Durchführung der Aus- und Fortbildung in der BFRA	☒	☐	☐	☐	III
3.1.4	umfassende Kenntnisse des Personalrechts (PersVG, LGG, SGB IX, LBG, BeamStG, BBesG, TV-L, ASOG, LfG)	☐	☒	☐	☐	II
3.1.5	feuerwehrtechnische Kenntnisse (APOmD, APOgD, NotSanG, NotSan-APrV, FwG, FwLVO, RDG, NADV u.w.)	☐	☒	☐	☐	II
3.1.6	fundierte Kenntnisse des Haushaltsrechts (LHO, AV LHO, HtR) sowie Vergaberechts (UvGO),	☐	☒	☐	☐	II
3.1.7	Kenntnisse der verwaltungsspezifischen Bearbeitungsstandards (GGO, AZG, DSGVO)	☐	☒	☐	☐	II
3.1.8	Umfassende Kenntnisse in der Anwendung von MS-Office sowie betriebswirtschaftliche Kenntnisse	☐	☐	☒	☐	II
3.1.9	Kenntnisse von Methoden und Techniken des Controllings und der Steuerung mittels Kennzahlensystemen, Optimierung von Ablaufprozessen, Kenntnisse der Statistik	☐	☒	☐	☐	II
3.1.10	Kenntnisse in der curricularen Entwicklung	☐	☒	☐	☐	II
3.1.11	Kenntnisse im Projektmanagement	☒	☒	☐	☐	II
3.1.11	Kenntnisse in der Leitung von Einsätzen in Führungsfunktion, Einsatztaktik und Einsatzmittel	☒	☐	☐	☐	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
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren. ► erkennt Zusammenhänge/Vernetzungen/Wechselwirkungen zwischen unterschiedlichen Terminen/Arbeitsabläufen/Prozessen	☒	☐	☐	III
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. ► entscheidet unter Berücksichtigung aller wichtigen Faktoren angemessen, klar und situationsgerecht ► revidiert/modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen	☒	☐	☐	III
3.2.5	Selbstständigkeit ► setzt in Eigeninitiative die für seine Funktion notwendigen Schwerpunkte und handelt danach ► greift Probleme aus eigenem Antrieb auf ► nutzt den vorgegebenen Ermessens-/ Handlungsspielraum ► beschafft sich weitgehend selbständig notwendige Informationen gibt bei Widerständen nicht gleich auf	☐	☒	☐	II

3.2.6	Wirtschaftliches Handeln ▶ verantwortungsbewusster Umgang mit Ressourcen ▶ nutzt geeignete Kennzahlen zur Verbesserung der Arbeitsergebnisse ▶ prüft die Arbeitszeitauslastung und die Anwendung der Regelung zur Arbeitszeit	☐	☐	☒	☐	II
3.2.7	Hohe Belastbarkeit ▶ behält bei hohem Arbeitsanfall, schwierigen Entscheidungslagen und in belastenden Situationen den Überblick und reagiert angemessen ▶ konzentriert sich auf das Wesentliche, setzt Prioritäten ▶ reagiert auf Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien veränderten Rahmenbedingungen an ▶ resigniert nicht bei Rückschlägen	☒	☐	☐	☐	III
3.2.8	Durchsetzungsfähigkeit ▶ 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	☐	☒	☐	☐	II
3.2.9	Strategisches Denken und Handeln ▶ nimmt gedanklich gesellschaftliche Entwicklungen vorweg und bezieht diese in die Planungen ein ▶ erkennt und berücksichtigt politische Zusammenhänge ▶ schafft handlungsleitende Konzepte und Rahmenbedingungen ▶ denkt und handelt fach- und ressortübergreifend	☐	☒	☐	☐	II
3.2.10	Methodenkompetenz ▶ strukturiert die Aufgabenbearbeitung (Vorgehen, Ziele, Zeit) ▶ erkennt und gestaltet gruppendynamische Prozesse ▶ visualisiert Inhalte, Prozesse, Ideen ▶ wendet verschiedene Präsentationsmethoden unter zu Hilfenahme verschiedener Arbeitsmittel und -techniken an ▶ kennt Moderationsmethoden und wendet sie an	☒	☐	☐	☐	II

3.3 Sozialkompetenzen					
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen. ► argumentiert sach- und situationsbezogen ► kommuniziert adressaten- und anlassgerecht	☒	☐	☐	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
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
3.3.6	Konfliktfähigkeit ► erkennt und thematisiert Konflikte ► bleibt in Konfliktsituationen sachlich und ausgeglichen ► trägt aktiv zur Konfliktlösung bei und zieht bei Notwendigkeit externe Hilfe hinzu ► begleitet die Umsetzung gefundener Lösungen	☒	☐	☐	III

3.3.7	Reflexions- und Kritikfähigkeit ► hinterfragt selbständig eigenes Denken und Handeln ► fordert und akzeptiert Feedback als Lernanstoß und als Chance zur Verbesserung/Veränderung ► reflektiert die eigene Arbeit und sein Verhalten kritisch und ändert es ggf. kritisiert sachlich und ohne zu verletzen	☐	☒	☐	☐	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
3.4.4	Innovationskompetenz ► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln	☐	☒	☐	☐	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