Berliner Feuerwehr	Stand:07/2022
Anforderungsprofil Sachbearbeitung Produktmanagement 1, Planung, Beschaffung und Lebenszyklusbetreuung von Rettungsdienstfahrzeugen	ZS TL B PM 121

A	<p>1. Beschreibung des Arbeitsgebietes: (Aufgabenbeschreibung, Führungsspanne)</p> <p>In der Funktion der Sachbearbeitung übernimmt der / die Stelleninhabende die Planung, Beschaffung und Lebenszyklusbetreuung von Rettungsdienstfahrzeugen.</p> <p>Die Aufgaben enthalten insbesondere:</p> <p>a) Fachtechnische Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von öffentlichen Ausschreibungen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Markterkundung, Marktanalyse zu den im eigenen Verantwortungsbereich zu beschaffenden Fahrzeugen - Bedarfsplanung, -ermittlung und Prognoseerstellung - selbstständige Koordinierung der Beschaffungsvorgänge - Zuarbeit und fachtechnisch-inhaltliche Vorbereitungen von Leistungsbeschreibungen für EU-weite und nationale Ausschreibungen für Beschaffungen von zu beschaffenden Fahrzeugen im eigenen Verantwortungsbereich. - selbstständige Durchführung von Ausschreibungen gemäß § 55 LHO in Form von freihändigen Vergaben - Koordinierung der Beschaffungsvorgänge sowie deren termingerechte Überwachung - Teilnahme an Bauvorbesprechungen, Zwischen- und Endabnahmen sowie Kontrolle der Kriterien der Leistungsbeschreibung - fachtechnische Prüfung und Auswertung von Angeboten - Beantwortung von Bieteranfragen - Unterbreitung von Vorschlägen für die Vergabe von Aufträgen nach Angebotsauswertungen - Bearbeitung von Reklamationen bei Fehllieferungen und Qualitätsmängeln im Rahmen von Fahrzeugabnahmen - Erkennung und Reproduzierung von elektrischen/elektronischen Fehlfunktionen an feuerwehrtechnischen Fahrzeugen <p>b) Vorbereitung, Organisation und Auswertung von Erprobungen sowie Recherchen der im eigenen Verantwortungsbereich zu beschaffenden Fahrzeuge</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erprobung neuer bzw. veränderter Technik und Ausrüstung im Zusammenhang mit den im eigenen Verantwortungsbereich zu beschaffenden Fahrzeuge - Entwicklung und Auswertung von Fragebögen zur Auswertung von Erprobungen - Beurteilung und Einschätzung von zeitlichem und technischem Aufwand im Rahmen von zu erwartenden Service- und Reparaturarbeiten <p>c) Erstellung und Überwachung von Betriebsanweisungen für Fahrzeuge und Einbauten in Fahrzeuge</p> <ul style="list-style-type: none"> - Überwachung und ggf. Aktualisierung von bestehenden Betriebsanweisungen - Information über Aktualisierung an ZS TL und Vertreter - Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen
----------	--

- Einschätzung und Benennung von Gefahrenpotenzialen für den Bereich Service und Instandhaltung mit anschließender Information des zuständigen Fachbereiches

d) Prüfung und Anweisung von Einbauorten für Zusatz- oder Nachausrüstung in Bestandsfahrzeugen
- gemäß Vorgabe und Erfordernissen erfolgt insbesondere im Bereich der elektrischen Verbraucher die Zusatz- oder Nachausrüstung von Ausstattungs- und Ausrüstungsgegenständen in Bestandsfahrzeugen
- Prüfung der Umsetzbarkeit der baulichen Maßnahme und örtliche Festlegung im Fahrzeug oder im Aufbau

Führungsspanne: Bis zu 3 Mitarbeitende (Beamte sowie Praktikant*innen im Vertretungsfall)

Besonderheiten: Hohe Bereitschaft zu Dienstreisen, auch außerhalb des Landes Berlin

Stellenbewertung: E 10 Teil II 22.1 EntgO

B	Anforderungen
1. Formale Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
<ul style="list-style-type: none"> • erfolgreich abgeschlossenes Studium an einer Fachhochschule der Fachrichtungen Maschinenbau oder Elektrotechnik • 	
2. Gesundheitliche Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
☐ gültige Vorsorgeuntersuchung für Bildschirmarbeitsplätze (G 37) ☐ Sonstiges (bitte entsprechend begründen)	

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.

	Gewichtungen				bei Auswahlverfahren
					Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
3.1 Fachliche Anforderungen					
<ul style="list-style-type: none"> Umfassende Kenntnisse über Maßnahmen zur Unfallverhütung z. B. Feuerwehrdienstvorschriften (FwDV), Unfallverhütungsvorschriften (UVV), BetrSichV (Betriebssicherheits-Verordnung) 		X			II
<ul style="list-style-type: none"> Kenntnisse fachlicher Rechtsgrundlagen z.B. DIN Normenausschuss Feuerwesen, DIN-EN ISO bzw. bei denen der Normenausschuss Feuerwesen (FNFW) Mitträger ist und aus anderen Fachbereichen als Informationsbasis zum aktuellen Stand der Technik 			X		II
<ul style="list-style-type: none"> gründliche und umfassende Fachkenntnisse im Vergabe-, Haushalts- und Verwaltungsrecht (UVgO, § 55 LHO und AV zu § 55 LHO, GGO I, GWB) 			X		II
<ul style="list-style-type: none"> gründliche und vielseitige Fachkenntnisse über Feuerwehrfahrzeuge und Sonderfahrzeuge sowie deren Technik, Geräte und sonstige Ausrüstung 			X		II
<ul style="list-style-type: none"> umfangreiche Kenntnisse im Umgang mit der Anwendersoftware des BK-Systems der Berliner Feuerwehr 				X	II
<ul style="list-style-type: none"> Kenntnisse über Organisation und Struktur der Berliner Feuerwehr 			X		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.		X			II
3.2.2 Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	X				II
3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		X			III
3.2.4 Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	X				III
3.3 Sozialkompetenzen					

						bei Auswahlverfahren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.		X			II
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		X			III
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.			X		II
3.3.4	Diversity-Kompetenz ▶ Fähigkeit, die Vielfalt von Menschen (u. a. hinsichtlich Alter, Geschlecht, Behinderung, Migrationshintergrund, Religion, sexueller Identität) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen.		X			I
3.3.5	Interkulturelle Kompetenz gemäß § 4 PartIntG ▶ Fähigkeit, Menschen verschiedener Herkunft aufgeschlossen zu begegnen, die eigenen Prägungen zu reflektieren und diese Selbstreflexion auf den Umgang mit Anderen übertragen zu können		X			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.			X		I
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).				X	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.			X		I

						bei Auswahlverfahren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.4.4	Innovationskompetenz ► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln			X		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.		X			II