

Berliner Feuerwehr	Stand: 11.02.2026
Anforderungsprofil ZS Technik und Logistik Mitarbeit in der Prüfgruppe	ZS TL B P 123

A	1. Beschreibung des Arbeitsgebietes: (Aufgabenbeschreibung) Eigenständige Prüfung und Instandsetzung empfindlicher oder komplizierter Spezialgeräte der feuerwehrtechnischen Beladung bzw. von Ausrüstungsgegenständen nach Maßgabe der Rechtsvorschriften, Sicherheitsnormen und Herstellervorschriften - Fehleranalyse, Wartung und Instandsetzung von Geräten der feuerwehrtechnischen Beladung von Feuerwehr- und Sonderfahrzeugen der >Berliner Feuerwehr inkl. deren Reinigung und Desinfektion - Durchführen von Sicht-, Belastungs- und Funktionsprüfungen Vorbereitung der feuerwehrtechnischen Beladung auf die Geräte-TÜV-Prüfung Einfache handwerkliche Tätigkeiten - Reinigung von feuerwehrtechnischen Geräten (z.B. Sprungpolster) - Geräteausgabe, Ersatzteilbestellung, Registrierung der Geräte Besonderheiten: - Stellenbewertung: E7
----------	--

B	Anforderungen
1.	Formale Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)
	• Erfolgreich abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten handwerklichen Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 3 Jahren • Besitz des Führerscheins Klasse C ist zur Wahrnehmung der Aufgaben wünschenswert • Qualifikation zum Feuerwehrgerätewart, besonders erforderlich Autorisierung/Gerätewartlehrgang für die Prüfung von Sprungpolstern wünschenswert
2.	Erforderliche Erfahrungen
	• Erfahrungen und Technisches Verständnis im Umgang und bei der Prüfung von mechanischen und pneumatischen Geräten (der Feuerwehr) • Erfahrungen Umgang mit verschiedensten Standard- und Spezialwerkzeugen zur Reparatur von Geräten (der Feuerwehr, u.a. tragbare Leitern)

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 Auswahlver- fahren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.1 Fachkompetenzen						
3.1.1	Anwendungsbereites Fachwissen auf folgenden Gebieten: Geräteprüfordnung / BAGUV, DIN-/En-Normen, TÜV-Regeln, UVV/ DGUV, FwDV, Druckbehälterverordnung, Vfdb (Vereinigung zur Förderung des Deutschen Brandschutzes e.V.), Herstellerangaben, Bedienungsanleitungen, Dienst- und Geschäftsanweisungen, Richtlinien	☐	☒	☐	☐	II
3.1.2	Kenntnisse über taktische Einsetzbarkeit von Geräten der Berliner Feuerwehr (u.a. tragbare Leitern)	☐	☒	☐	☐	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.	☐	☒	☐	☐	III
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.	☐	☐	☒	☐	II
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.	☐	☒	☐	☐	II

						bei Auswahlver- fahren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
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 teilhabehemmenden 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