

Anforderungsprofil	Stand: 18.07.2025 Erstellerin: Francoise Lancelle (BearbeiterZ): ZS D1
---------------------------	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:
Senatsverwaltung für Finanzen
Abteilung ZS

Die Anzahl der unabdingbaren Kompetenzen (Gewichtungen) entspricht max. 25 %).

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) Sachbearbeitung Brandschutz, Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit; Ergonomiebeauftragte/r; Brandschutzbeauftragte/r der Senatsverwaltung für Finanzen einschl. LFS Stellenzeichen: ZS D 15b Bewertung: Auswahl. EG 11* (* Bewertungsvermutung)
-----------	--

2.	Formale Anforderungen ☐ <u>Beamtinnen/Beamte:</u> Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die ☐ Laufbahngruppe 2 ☐ erstes Einstiegsamt ☐ des allgemeinen Verwaltungsdienstes, Laufbahnzweig nichttechnischer Verwaltungsdienst ☐ ☒ <u>(Tarif)beschäftigte:</u> ☒ abgeschl. (Fach-)HS-Studium (Bachelor o. vglb.) der Fachrichtung(en): Dipl. Verwaltungswirt/in (FH) oder Bachelor of Arts (B.A.), Bachelor of Laws (LL.B.) in der Fachrichtung Öffentliche Verwaltung, Sicherheitsmanagement bzw. ☒ eine gleichwertige Weiterbildung (z. B. Verwaltungslehrgang II) oder ☒ abgeschl. kaufmännische Ausbildung und Erfahrungen (mindestens drei Jahre) in der Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung ☒ gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen ☒ Qualifikation/Zusatzausbildung zur/m Brandschutzbeauftragte/n, die
-----------	--

Gewichtungen
entfallen hier

	nicht länger als drei Jahre zurückliegt bzw. Nachweis der Auffrischung (Fortbildung) innerhalb der letzten drei Jahre
--	---

Leistungsmerkmale		Gewichtungen*			
3.1 Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse des Verwaltungshandelns (Aufbau der Verwaltung; Gemeinsame Geschäftsordnung für die Berliner Verwaltung Allgemeiner Teil (GGO I) sowie GGO II)	☐	☐	☒	☐
3.1.2	Kenntnisse der Aufbau- und Arbeitsablaufstrukturen des Ressorts Finanzen	☐	☐	☐	☒
3.1.3	Kenntnisse des Arbeitsschutzrechts (Notfallmanagement, Sicherheitskonzepte, Arbeitsschutzgesetz, -verordnung, Technische Regeln für Arbeitsstätten, insbes. ASR A2.2 (Maßnahmen gegen Brände) und ASR 2.3 (Fluchtwege und Notausgänge), Arbeitsstättenverordnung i.V.m. VdS Richtlinie 3.1.1 i.V.m. vfdb-Richtlinie 12-09/0)	☐	☐	☒	☐
3.1.4	Kenntnisse der Arbeitssicherheit (Arbeitsschutzgesetz §§ 1-17, Arbeitssicherheitsgesetz §§ 3, 6, 8-11, 13, 20, Arbeitsstättenverordnung (komplett), Vorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz, Betriebssicherheitsverordnung §§ 1-14, Bundesnichtraucherschutzgesetz, EU-ArbeitsmittelsicherheitsRL 2009, Gefahrstoffverordnung §§ 1-3, 6, Lärm- und Vibrationsarbeitsschutzverordnung, Jugendarbeitsschutzgesetz §§ 1, 2, 4, 5, 8, 11, 19, 22, 28, 29, Mutterschutzgesetz §§ 9-16, 26-28, Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz, Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbmedV), DGUV Vorschrift 1, DGUV Informationen, Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR) z.B. V3, A1.2, A1.3, A4.2, Arbeitsmedizinische Regeln (AMR) z.B. 2.1, 5.1, 13.2, StGB §§145, SGB V (Gesundheitsförderung), SGB VII §§ 3, 5, 6, 7, 9, 21, 22 (Unfallversicherung), § 618 BGB, PSA-Benutzungsverordnung, Verordnung über persönliche Schutzausrüstung Artikel 2-5, Anhang 1 und 2, DV Persönliche Schutzausrüstung, Arbeitszeitgesetz, Unfallverhütungsvorschriften)	☐	☐	☒	☐

► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen		Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.1.5	Sehr gute Kenntnisse des Brandschutzes (Technische Regeln für Arbeitsstätten, insbes. ASR A2.2 (Maßnahmen gegen Brände) und ASR 2.3 (Fluchtwege und Notausgänge), Arbeitsstättenverordnung i.V.m. VdS Richtlinie 3.1.1 i.V.m. vfdb-Richtlinie 12-09/01, DGUV Information 205-023 (BGI/GUV-I5182) bzgl. Brandschutzhelfer, Brandschutzgrundsätze des Landes Berlin (VV Brandschutzgrundsätze), Brandschutzordnungen A bis C, Brandschutztechnische Anlagen in der Technischen Gebäudeausrüstung (Entrauchungsanlagen, Brandmeldetechnik, Sprinkler, RWA-Anlagen, Brandschotts, Alarmierungseinrichtungen), Auszüge BioStoffverordnung und Gefahrenstoffverordnung, Verfahrensregelung zum Betrieb ortsveränderlicher netzgebundener privater Elektrogeräte, Verhaltensregelungen bei Gefahrenstoffen (biologisch/chemisch u. explosiv), Raumnutzungsanweisung (AlliRaum)	☐	☒	☐	☐
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. • geht aktiv und engagiert an Aufgaben heran • bewältigt das vorgegebene Arbeitspensum bringt eigene Informationen zum Nutzen aller ein • greift aus eigenem Antrieb Probleme/Fragestellungen auf	☐	☒	☐	☐
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren. • prüft zeitnah Sachstände und Ergebnisse • plant Maßnahmen und überwacht den Ablauf, koordiniert Aktivitäten • strukturiert die Aufgabenbearbeitung (Vorgehen und Ziele)	☐	☒	☐	☐

► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen		Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.	☒	☐	☐	☐
	• hält Vorgaben/Vereinbarungen ein • steuert, unterstützt und überprüft den Zielerreichungsprozess • richtet das eigene Handeln auf die definierten Ziele aus				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	☒	☐	☐	☐
	• entscheidet zeitnah, eindeutig und pragmatisch unter Beachtung der Folgewirkungen • bezieht klare Standpunkte • erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Alternativen ab				
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	☒	☐	☐	☐
	• informiert alle Betroffenen sachbezogen rechtzeitig und kommuniziert eindeutig, ehrlich und respektvoll • fragt nach anderen Meinungen, würdigt sie und setzt sich auch mit kreativen Ideen /Herangehensweisen auseinander • äußert sich in Wort und Schrift strukturiert, flüssig und verständlich • beherrscht Grammatik und Rechtschreibung sicher				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.	☐	☒	☐	☐
	• sucht mit anderen gemeinsam nach Lösungen bzw. Kompromissen • trifft verlässliche Aussagen und handelt entsprechend • unterstützt andere mit Informationen/der Weitergabe von Wissen				

► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen		Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.	☐	☒	☐	☐
	• klärt erforderlichenfalls Ausgangs- bzw. Auftragslage • liefert adressaten- und fristgerecht eindeutige Ergebnisse • erläutert Entscheidungen und Verfahrensabläufe nachvollziehbar				
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.	☐	☒	☐	☐
	• erkennt vorhandene und potenzielle Diskriminierungsstrukturen • zeigt Einfühlungsvermögen für die Empfindungen und Bedürfnisse anderer • fördert aktiv das Verständnis für die Besonderheit der Andersartigkeit				
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 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.	☐	☐	☐	☒
	• ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung • erkennt kulturell geprägte Wahrnehmungs- und Bewertungstereotype bei sich und anderen • reagiert sensibel auf unterschiedliches Verhalten, Normen und Werte anderer Kulturen				