

Berliner Feuerwehr	Stand:10/2025
Anforderungsprofil Sachbearbeitung Führungsunterstützung im Referat Führung und Lage	ES FL A 32

A	1. Beschreibung des Arbeitsgebietes: (Aufgabenbeschreibung) a) Sachbearbeitung Führungsunterstützung • Festlegung der Inhalte und dem Umfang der jährlichen Aus- und Fortbildung von Führungsdiensten der Stufe A, B und C sowie der Führungsgehilfen • Planung von Ausbildungsveranstaltungen für Führungsdienste der Stufe A, B und C sowie der Führungsgehilfen im Zusammenwirken mit der BFRA • Planung von Führungsfortbildungen und Informationsveranstaltungen für Führungsdienste der Stufe A, B und C sowie der Führungsgehilfen im Zusammenwirken mit der BFRA • Controlling der jährlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der Führungsdienste der Stufe A, B, und C sowie der Führungsgehilfen • Mitarbeit bei der Koordination der praktischen Einweisung der Führungsdienste • Betreuung der A-, B- und C-Dienststützpunkte • Betreuung der Reserve-ELW B und C • Koordination der Weiterentwicklung von ELW1-C und ELW1-B mit anderen Fachabteilungen • Bearbeitung der konzeptionellen Vorgaben für die taktische Reserve an Führungsdiensten • generelle Ansprechperson für A-, B- und C-Dienste • Teilnahme an Einsatznachbesprechungen • Aufbau und Betreuung einer Dokumentenbibliothek in Themen der Führungsunterstützung • Mitarbeit in Arbeitskreisen und Projektgruppen • Austausch und Abstimmung mit externen Partnern*innen • Mitarbeit in Arbeitskreisen und Projektgruppe • Aufbereitung und Auswerten besonderer Einsätze b) Führungsfunktion im Einsatzdienst und Katastrophenschutz • Einsatz als Staffelführungs- oder Einsatzführungsdienst der Gruppe C und des Katastrophenschutzes • Stabsmitglied des Einsatzstabes der Berliner Feuerwehr • Mitarbeit in Stäben der Berliner Feuerwehr • Teilnahme an Einsatznachbesprechungen • Einsatz in überregionalen und internationalen Führungsstäben (Möglichkeit der Übernahme der überregionalen Einsatzleitung) Besonderheiten: hoher Arbeitsanfall und Koordinierungsaufwand bei kurzfristigem Personalausfall der Führungsdienste und Flexibilität hinsichtlich der Dienstzeiten Stellenbewertung: A 11
----------	---

--	--

B	Anforderungen
1. Formale Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
• Laufbahnbefähigung für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst • Vorliegen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen • Erfahrungen im Einsatzdienst oder vergleichbare Tätigkeit mit Einsatzbezug	
2. ggf. gesundheitliche Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
☐	

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 Auswahlverfah- ren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.1 Fachkompetenzen						
3.1.1	• Kenntnisse über die rechtlichen Grundlagen der Berliner Feuerwehr (Feuerwehrgesetz, feuerwehrinterne Geschäftsanweisungen und Dienstvereinbarungen)	☐	☒	☐	☐	I
3.1.2	• Kenntnisse rechtlicher Grundlagen (Recht der Feuerwehren, Dienstrecht, Recht der Personalvertretungen, GGO I, Haushaltsrecht)	☐	☐	☒	☐	I
3.1.3	• Kenntnisse über Organisation, Aufbau und Personalstruktur der BF und FF	☐	☒	☐	☐	I
3.1.4	• Kenntnisse der Einsatzorganisation und Einsatztaktik	☐	☒	☐	☐	II
3.1.5	• Kenntnis über das Dienstplanmodell der Führungsdienste	☐	☒	☐	☐	III
3.1.6	• Kenntnisse über das Aus- und Fortbildungsangebot der BFRA, AKNZ, DFV und externer Aus- und Fortbildungsträger	☒	☐	☐	☐	II
3.1.7	• Kenntnisse über Aufgaben und Struktur des Katastrophenschutzes sowie über die Aufgaben und die Funktion der Hilfsorganisationen	☐	☐	☒	☐	II
3.1.8	• Kenntnisse über die Verwaltungsstruktur und -abläufe in der Berliner Verwaltung, den Zuständigkeiten bei der Berliner Feuerwehr und der Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen und Organisationen	☐	☒	☐	☐	II
3.1.9	• umfassende Kenntnisse über die behördenspezifischen Gesetze (z.B. FWG, ASOG, KatSG, FwDV), Geschäftsanweisungen, Dienstvereinbarungen und Mitarbeiterinformationen	☐	☒	☐	☐	II
3.1.10	• sichere Anwendung der im Dienstbetrieb verwendeten IT-Programme	☐	☐	☒	☐	I
3.1.11	• sichere Anwendung notwendiger einsatztaktischer Kenntnisse in den Bereichen Brandbekämpfung, Technische Hilfeleistung, Umweltschutz und Notfallrettungsdienst	☐	☒	☐	☐	III
3.1.12	• Kenntnisse im Projektmanagement	☐	☐	☒	☐	II
3.1.13	• Kenntnisse der internen Kommunikation und social Mediaanwendungen	☐	☐	☒	☐	I
3.1.14	• Kenntnisse in der Aus- und Fortbildung	☒	☐	☐	☐	I
3.1.15	• Kenntnisse in der Leitung von Einsätzen in Führungsfunktion (Staffelführer/-in)	☐	☒	☐	☐	III
3.1.16	• Kenntnisse über die Führungsstruktur der Berliner Feuerwehr im Einsatzdienst	☒	☐	☐	☐	III
3.1.17	• Kenntnisse über die geltenden Standard-Einsatzregeln, Geschäftsanweisungen und Feuerwehrdienstvorschriften sowie Unfallverhütungsvorschriften	☐	☐	☒	☐	I
3.1.18	• Kenntnisse über die Zuständigkeiten der Aufsichtsbehörde	☐	☐	☒	☐	II
3.2 Persönliche Kompetenzen						

						bei Auswahlverfahren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
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.	☐	☒	☐	☐	I
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.	☐	☒	☐	☐	II
3.2.5	Belastbarkeit ► Behält bei hohem Arbeitsanfall, schwierigen Entscheidungslagen und in belastenden Situationen den Überblick und reagiert angemessen	☒	☐	☐	☐	III
3.2.6	Durchsetzungsfähigkeit ► Fähigkeit, die eigenen Interessen, Ziele und Absichten zu verfolgen.	☒	☐	☐	☐	II
3.2.7	Selbstständigkeit ► arbeitet mit wenig Anleitungserfordernis und setzt in Eigeninitiative die für ihre Funktion notwendigen Schwerpunkte	☐	☐	☒	☐	I
3.3 Sozialkompetenzen						
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	☒	☐	☐	☐	III

						bei Auswahlverfah- ren
		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.	☐	☒	☐	☐	I
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.	☐	☐	☒	☐	I