

Dienststelle/Stellenzeichen d. Erstellenden Berliner Feuerwehr/ EV BT VBG A	Stand: 02/2025
Anforderungsprofil Sachbearbeitung Sonderbauten/-objekte	Stellenzeichen EV BT VBG B 3

A	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (Aufgabenbeschreibung, Führungsspanne) Sachbearbeitung Sonderbauten/-objekte - Alleinverantwortung für die Begutachtung und Bewertung aus Sicht der Berliner Feuerwehr von Bauten im Land Berlin, die stark vom Regelbau abweichen – dazu gehören z.B. Krankenhäuser, Forschungseinrichtungen, Institute, Hochschulen, herausragende Sportstätten, Labore, Bauten des Bundes und Bauten mit Feuerwehraufzügen - Projektmanagement sehr großer und komplexer Bauvorhaben - Erstellung von Angeboten und Durchführung von Fachberatungen für Bauherr/-innen, Architekt/-innen, Planende im Rahmen der Erstellung von Baugenehmigungsvorhaben zu genannten Sonderbauten/-objekten - eigenverantwortliches Fertigen von Stellungnahmen im Rahmen des Baugenehmigungsverfahrens - Grundlagenprüfung der eingereichten Unterlagen (Feuerwehrpläne, Übersichtplan, Bauplanung und allgemeine Anfragen) gemäß Bauordnung Berlin (BauO Bln), - Erstellung von Stellungnahmen zu Brandschutznachweisen nach den Vorgaben von der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen (SenStadt), der Verwaltungsvorschrift Technische Baubestimmung (VV TB Berlin), (Bau-)Muster-Richtlinien und Betriebs-Verordnung (BetrVO) zur weiteren Bearbeitung, um die Planung, Bemessung und Ausführung sowie die technischen Anforderungen an die Erfordernisse der Berliner Feuerwehr anzupassen und abzustimmen (Einhaltung von Flächen für die Feuerwehr, Realisierung des zweiten Rettungsweges über Rettungsgeräte der Feuerwehr oder des zweiten baulichen Rettungsweges, Ermöglichung von Lösch- und Rettungsmaßnahmen) - Verantwortung für die Einhaltung der Gesetze, Rechtsvorschriften, Ausführungsbestimmungen und DIN bei den Bauvorhaben und für die Berücksichtigung der Belange der Berliner Feuerwehr - Endabstimmung der Belange der Berliner Feuerwehr mit den planenden und ausführenden Verantwortlichen außerhalb der Berliner Feuerwehr (Eine Auflistung der DIN: 3223, 4066, 14461, 14925, 14675, 1055-3, 12259, 14489, 12845, 14676, 14675, 14095, 14034, 81). Ebenso ASR A2.2 und A2.3 sowie Richtlinien zu Sonderbauten/-objekten) - Qualitätskontrolle/Freigabe vor Eingabe und Veröffentlichung von Feuerwehrplänen/Gebäudeinformationen/Gefahren- und Einsatzhinweisen in die digitale Medienbereitstellung (z.B. FireApp, GeoPortal) der Berliner Feuerwehr - fachspezifische und ggf. kostenpflichtige Beratung bei der Erstellung und Gestaltung von Planungsunterlagen nach den jeweiligen DIN-Vorschriften
----------	--

- Bereitstellung und Datenpflege der final abgestimmten Unterlagen für die Einsatzkräfte in digitaler Form auf den digitalen Plattformen der Berliner Feuerwehr
- Bearbeitung komplexer Anfragen und Eingaben zu Fragen des VBG in Bezug auf die genannten Vorhaben
- Dozententätigkeit (an der BFRA und für behördeninterne Schulungen, insbesondere für neue und bestehende Feuerwehraufzüge sowie Sonderbauten/-objekte)
- federführende Mitarbeit (inhaltliche Verantwortung für die Einhaltung der gesetzlichen Erfordernisse, Erstellung aller im Bereich anfallender Merkblätter, FAQs, Checklisten zur endgültigen Freigabe durch den verantwortlichen Bereich (VBG A))
- Hauptverantwortung für die Erstellung und Aktualisierung von Merkblättern und Arbeitsanweisungen für das eigene Themengebiet (Zusammentragen der Informationen aus der DIN, den Ausschüssen und den gesetzlichen Vorgaben zu einem einfachen, verständlichen und kurzgefassten Merkblatt)
- Verfügen von verbindlichen Vorgaben für den Mitarbeitenden durch vorgegebene Arbeitsziele zur Aufgabenerledigung und Arbeitsanweisungen zur Sicherstellung einheitlicher Verfahren
- Gewährleistung einer einheitlichen Auffassung bei der Bearbeitung von Arbeitsvorgängen im Verantwortungsbereich
- Wahrnehmung von Steuerungsaufgaben zur optimalen Nutzung von Arbeitsressourcen im Verantwortungsbereich
- Durchführung von Dienstbesprechungen
- Prioritätensetzung bei der Arbeitserledigung, projektbezogen auch in Abstimmung mit der Hauptsachgebietsleitung
- Personalführung und -motivation
- Mitwirkung in Prüfungs- und Auswahlkommissionen
- Praktikantenbetreuung

Führungsaufgaben im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst in der Gruppe C sowie in Führungsstäben des Katastrophenschutzes

- Einsatzleitung der Gruppe C
- Führungsfunktionen im Einsatzdienst und im Katastrophenschutz
- Mitglied im Einsatzstab der Berliner Feuerwehr
- Mitarbeit in Stäben anderer Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BOS)
- Verbindertätigkeiten
- Teilnahme an Einsatznachbesprechungen

Führungsspanne:

- bei gesundheitlicher Eignung in Führungsfunktion im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst, im Rahmen der Stabsarbeit sowie einer Verbindertfunktion
- fachliche Weisungsbefugnis gegenüber einer/m Mitarbeitenden des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes

	Besonderheiten: bei gesundheitlicher Eignung Schichtdienst als Staffelführer/-in und perspektivisch als Einsatzleitung der Gruppe C Stellenbewertung: BesGr. A 12 LBesG
B	Anforderungen
1.	Formale Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)
	- Laufbahnbefähigung für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst - Vorliegen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen - Befähigung zur/m Einsatzleiter/-in der Gruppe C (wünschenswert) - Ausbildung in der Stabsarbeit (wünschenswert)
2.	Fachliche Voraussetzungen (bitte entsprechend ergänzen)
	- Erfahrung in der Leitung von Einsätzen als Staffelführer/in gD und perspektivisch in der Leitung der Gruppe C (wünschenswert) - Erfahrung in der Sachbearbeitung von Stellungnahme-Verfahren - Umgang mit Verschlusssachen „VS-Geheim“ (aufgrund der Bundesbauten und gleichwertiger Projekte) - Berufserfahrung (Erfahrungswissen) im Bereich des VBG: Anwendung der erforderlichen Gesetze, Verordnungen, Vorschriften, Normen, der Software für die Bearbeitung der Vorgänge (VBG Manager) - Berufserfahrung in Projekten des VBG mit politischer Relevanz - Verständnis für die Kubatur eines Gebäudes und die Unterteilung in Rauch- und Brandabschnitte, die Flucht- und Rettungswegplanung, die Anforderungen an Flächen für die Feuerwehr, an die Taktik und Technik des abwehrenden Brandschutzes
3.	Gesundheitliche Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)
	☒ Die uneingeschränkte Feuerwehrdiensttauglichkeit ist erwünscht.

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 „erforderlich“ 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 für unabdingbar
 3 für sehr wichtig
 2 für wichtig
 1 für 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 Auswahlverfahren:
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
4. Fachkompetenz					
fundierte Fachkenntnisse in den Bereichen - Vorbeugender Brandschutz - und Gefahrenschutz - Einsatzdienst sowie Technik und Ausrüstung der Berliner Feuerwehr - Funktionsverteilung - Alarmierungs- und Ausrückeordnung	X				II
gründliche und umfangreiche Fachkenntnisse zur - einsatzbezogenen Handhabung von Belangen des Vorbeugenden Brandschutzes - Einsatzdienstorganisation und Einsatztaktik der Berliner Feuerwehr - Erstellung und Aktualisierung von Einsatz-, Katastrophenschutz- und Feuerwehrplänen sowie ausgewählter Einsatzunterlagen		X			III
sichere Handhabung der internen und externen Informations- und Kommunikationstechniken			X		I
Erfahrungen in Führungsfunktionen				X	I
umfangreiche Kenntnisse über die Verwaltungsstruktur und -abläufe in der Berliner Verwaltung, den Zuständigkeiten bei der Berliner Feuerwehr und der Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen und Organisationen			X		III

					bei Auswahlverfahren:
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
speziell vertiefte Kenntnisse im Bauordnungsrecht (BauO, spezifische DIN-Vorschriften, Sonderbauvorschriften, Straßenverkehrsordnung, VV TB Berlin, in Berlin eingeführte Musterbauordnungen und im Bundesgebiet eingeführte Musterbauordnungen, Verwaltungsvorschriften von übergeordneten Behörden		X			II
sichere Anwendung der Kenntnisse im Schreiben von Stellungnahmen im bauaufsichtlichen Verfahren		X			II
fundierte Rechtskenntnisse - zum Feuerwehrgesetz, zum Bauordnungsrecht, zum Katastrophenschutz, - zu den Feuerwehrdienstvorschriften und Geschäftsanweisungen der Berliner Feuerwehr - zur GGO I - zu den UVV - zum Recht der Personalvertretungen (PersVG, LGG, SGB IX)		X			I
5. Außerfachliche Anforderungen - stellenbezogene Operationalisierungen/beobachtbares Verhalten					
Leistungsfähigkeit ➤ Fähigkeit, engagiert zu arbeiten und aktiv Wissen und Erfahrungen einzubringen sowie sich auf neue Aufgaben einzustellen und neue Kenntnisse zu erwerben - bewältigt seine Aufgaben bei gleichbleibend guter Qualität - geht aktiv und engagiert an Aufgaben heran - bringt eigene Informationen zum Nutzen aller ein - hält eigenes Wissen auf dem neuesten Stand		X			II
Selbstständigkeit ➤ Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen - setzt in Eigeninitiative die für seine Funktion notwendigen Schwerpunkte und handelt danach - greift Probleme aus eigenem Antrieb auf, gibt bei Widerständen nicht gleich auf - nutzt den vorgegebenen Ermessens-/ Handlungsspielraum - beschafft sich weitgehend selbstständig notwendige Informationen	X				I
Hohe Belastbarkeit ➤ Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren		X			II

					bei Auswahlverfahren:
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
- 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 - ist in der Lage, mit ungeregelten Zuständen umzugehen (Ambiguitätstoleranz)					
Entscheidungsfähigkeit ➤ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen - erkennt Entscheidungsbedarfe und greift sie auf - beschafft die zur Entscheidung erforderlichen Informationen - verantwortet Entscheidungen und vertritt sie nach außen - revidiert/modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen		X			I
Durchsetzungsfähigkeit ➤ Fähigkeit, Vorstellungen und Entscheidungen zu verwirklichen, auch gegen Widerstände - hat Selbstvertrauen, tritt sicher auf - vertritt Vorgaben, die nicht zu beeinflussen sind, loyal, überzeugend und in angemessener Form - führt Entscheidungsprozesse konsequent zum Ziel		X			II
Strategisches Denken und Handeln ➤ Fähigkeit, zur ziel- und ergebnisorientierten Ausrichtung des eigenen Handelns auf langfristig realisierbare Lösungen unter Berücksichtigung von Gesamtinteressen und Rahmenbedingungen - nimmt gedanklich städtebauliche Entwicklungen vorweg und bezieht diese in die Planungen ein - erkennt und berücksichtigt politische Zusammenhänge - denkt und handelt fach- und ressortübergreifend			X		III
Innovations-/Veränderungsbereitschaft ➤ Fähigkeit und Bereitschaft, Veränderungen zur Verbesserung bestehender Zustände aktiv anzuregen, gegebene Anregung aufzugreifen und Veränderungsprozesse zu unterstützen		X			II

					bei Auswahlverfahren:
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
- erkennt Entwicklungstendenzen und kann diese zukunftsorientiert umsetzen - kann auf kurzfristige Veränderungen angemessen reagieren und Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen anpassen - begleitet und implementiert Veränderungsprozesse mitarbeiterorientiert					
Ausgeprägtes Auffassungs- und Urteilsvermögen ➤ Fähigkeit, die bestimmten Faktoren eines Problems zu erkennen, abzuwägen, daraus die richtigen Schlüsse zu ziehen und das gefundene Urteil umfassend begründen zu können - Sachverhalte und Fragestellungen werden schnell und differenziert erfasst sowie eigenständig und folgerichtig durchdacht - es werden geeignete Problemlösungen entwickelt		X			II
Methodenkompetenz ➤ Methodenkompetenz ist die Fähigkeit zur Anwendung bestimmter Lern- und Arbeitsmethoden, insbesondere zur selbstständigen Erschließung unterschiedlicher Lern- und Wirklichkeitsbereiche. - strukturiert die Aufgabenbearbeitung (Vorgehen, Ziele, Zeit) - erkennt und gestaltet gruppensdynamische Prozesse - visualisiert Inhalte, Prozesse, Ideen - wendet verschiedene Präsentationsmethoden unter zu Hilfenahme verschiedener Arbeitsmittel und -techniken an - erkennt eigenen Fortbildungsbedarf			X		III
5.2 Sozialverhalten					
Kommunikationsverhalten ➤ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen - hält Kommunikationsregeln ein und zeigt Interesse am Gegenüber - stellt klärende Fragen und lässt Nachfragen zu - äußert Inhalte kurz und präzise, ist nicht ausschweifend - formuliert verständlich und adressatengerecht - gibt Informationen aktuell, umfassend und gezielt weiter	X				I
Kooperationsverhalten ➤ Fähigkeit, sich konstruktiv und respektvoll mit Meinungen Anderer auseinander zu setzen, sie bei Entscheidungen zu berücksichtigen und einzubeziehen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten		X			II

					bei Auswahlverfahren:
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
- arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen - trifft verlässliche Aussagen und handelt entsprechend - achtet das Selbstwertgefühl anderer fördert die bereichsübergreifende Zusammenarbeit					
Konfliktfähigkeit ➤ Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben - 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	X				I
Reflexions- und Kritikfähigkeit ➤ Fähigkeit, sich sachlich und konstruktiv mit Kritik und Fehlern bei sich selbst und anderen auseinanderzusetzen - 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		X			II
5.3 Kunden-, adressaten-(anwender-) orientiertes Handeln					
Dienstleistungsverhalten ➤ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen Kunden zu begreifen - begreift seine Aufgabe als Dienst- und Serviceleistung - verhält sich im Kundenkontakt freundlich, aufgeschlossen und verbindlich - berücksichtigt die Sichtweise und Bedürfnisse seines Gegenübers - handelt situationsgerecht und hält Zusagen ein - gestaltet sein Äußeres der Aufgabe und Situation entsprechend		X			II
adäquate Sprachgestaltung im Kundenkontakt (intern/extern) - formuliert mündlich und schriftlich verständlich, präzise und adressatengerecht - vermittelt komplexe Sachverhalte eindeutig - gliedert Aussagen übersichtlich und thematisch			X		III

					bei Auswahlverfahren:
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
Diversity Kompetenz ➤ Fähigkeit, die Verschiedenheit von Menschen (u.a. hinsichtlich Alter, Geschlecht, Behinderung, ethnischer Herkunft, Religion) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen und ein diskriminierungsfreies, wertschätzendes Arbeitsumfeld zu gestalten. - begegnet Menschen verschiedener Herkunft aufgeschlossen - prüft Maßnahmen dahingehend, wie sie sich auf die Lebensrealitäten gesellschaftlicher Gruppen auswirken - erkennt und schafft erforderliche Rahmenbedingungen zur Berücksichtigung der Chancengleichheit beider Geschlechter und zur Integration schwerbehinderter Menschen				X	III
Migrationsgesellschaftliche Kompetenz umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Abs. 4 PartMigG - beurteilt bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte und berücksichtigt ihre Belange - erkennt die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen und überwindet diese behandelt insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung		X			II
5.4 Führungsverhalten					
Mitarbeitendenführung ➤ Fähigkeit, Ziele vorzugeben und dabei die Potenziale der Mitarbeiter/-innen zu berücksichtigen und zu fördern sowie ihre Bedürfnisse einzubeziehen, auch unter Berücksichtigung des AGG, LGG und des SGB IX - ist Vorbild - steuert und sichert Arbeitsabläufe und -ergebnisse - führt regelmäßig alle vorgeschriebenen Gespräche mit den Mitarbeitenden - kennt die Leistungspotenziale seiner Mitarbeitenden und berücksichtigt diese - kontrolliert und bewertet Arbeitsergebnisse situations- und sachgerecht				X	II

					bei Auswahlverfahren:
	Gewichtungen				Priorität III / II / I
	4	3	2	1	
Mitarbeitendenförderung ➤ Fähigkeit, die Leistungspotenziale der Mitarbeiter/-innen zu erkennen und aktiv darauf Einfluss zu nehmen - fördert und unterstützt gezielt die Qualifizierung der Mitarbeitenden - erkennt Fortbildungsbedarfe und unterbreitet Fortbildungsangebote - beurteilt seine Mitarbeitenden leistungsgerecht - vereinbart Personalentwicklungsziele			X		I
Motivationsverhalten ➤ Fähigkeit, die Mitarbeiter/-innen für gemeinsame Ziele zu gewinnen und ihre volle Leistungsfähigkeit zu mobilisieren. - vermittelt Sinnhaftigkeit von Aufgaben und Zielen - lobt angemessen und gibt zeitnah Feedback - fördert, fordert und unterstützt Vorschläge der Mitarbeitenden - bezieht Mitarbeitende aktiv in Veränderungsprozesse ein			X		I