

Dienststelle/Stellenzeichen d. Erstellenden Berliner Feuerwehr/ EV BT EP A	Stand: 10/2025
Anforderungsprofil Sachbearbeitung „Verkehrsanlagen“	Stellenzeichen EV BT EP A 15

A	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (Aufgabenbeschreibung, Führungsspanne) Sachbearbeitung Verkehrsanlagen - Verantwortung für das Sachgebiet „Verkehrsanlagen“ - Single Point of Contact zu den Verkehrsinfrastrukturbetreiber/-innen - Bindeglied zwischen der Berliner Feuerwehr und den Träger/-innen bzw. Betreiber/-innen der Verkehrsanlagen in Berlin - Festlegung der Notwendigkeit und Organisation von Ortsterminen und Besprechungen - enge Abstimmung taktischer Festlegungen in Zusammenarbeit mit der Deutschen Bahn, der S-Bahn Berlin, der BVG, der Autobahn GmbH und den Träger/-innen sonstiger Verkehrsträger (u.a. Wasserstraßen, BER etc.) - Abstimmung mit der SenMVKU (z.B. über anstehende Tunnelübungen oder den Tram-Ausbau in verschiedenen Straßen) - Objekteinweisungen für die Einsatzkräfte - Verantwortung für die Erstellung taktischer Einsatzkonzepte mit Standard-Einsatz-Regeln (SER) im Bereich Verkehrsanlagen in Abstimmung mit dem für SER zuständigen Bereich - Erarbeitung brandschutztechnischer Stellungnahmen für Bauvorhaben von Verkehrsanlagen im Rahmen des bauaufsichtlichen Genehmigungsverfahrens - Abstimmung von Brandschutzordnungen und Feuerwehrplänen in Zusammenarbeit mit dem Vorbeugenden Brand- und Gefahrenschutz (VBG) - Dozententätigkeit und Betreuung von Auszubildenden/Praktikant/-innen in dem Verantwortungsbereich - Verantwortung für die unterschriftsreifen Entscheidungsvorlagen, Vermerke, Verfügungen und Stellungnahmen zu Grundsätzen der Einsatzplanung mit Bezug zu Verkehrsanlagen, soweit diese nicht von anderen Organisationseinheiten der Abteilung verantwortet werden - Auswertung von Einsatzübungen mit den Betreiber/-innen der Verkehrsanlagen - Beantwortung schriftlicher interner oder externer Anfragen im Bereich Verkehrsanlagen unter hohem zeitlichem Druck - eigenständiges Organisieren von funktionsgebundenen Aus- und Fortbildungen zu Einsatztaktiken hinsichtlich der Verkehrsanlagen sowie Objekteinweisungen und Übungen in Abstimmung mit der BFRA (z. B. für B/C/U-Dienste, Staffelführer/-innen, Trupps, für den Technischen Dienst und weitere) - Erstellung, Aktualisierung, und Pflege von Geschäftsanweisungen des Verantwortungsbereichs - Aufbereitung von Informationen für IGNIS und Zusammenarbeit mit der Datenpflege
----------	--

- Erkennen eines etwaigen Mehrwerts neuartiger, innovativer Techniken und Systeme für den Einsatzdienst auf Basis von Fachartikeln, Fachmessen, Ideen aus dem Ideenmanagement, Vorschlägen, eigenen Beobachtungen oder Anweisungen der Abteilungsleitung
- Prüfung der Machbarkeit, Zweckmäßigkeit und des Mehrwerts dieser Techniken und Systeme für den Einsatzdienst
- Teilnahme als Fachberater an Brandsicherheitsschauen (z.B. an S- und U-Bahnhöfen)
- Erstellung von Empfehlungen für die Fortschreibung bzw. Anpassung bestehender Konzepte/Unterlagen oder deren Neuerstellung aufgrund analytischer Erkenntnisse
- selbständige und eigenverantwortliche Weiterentwicklung der Systeme, z.B. durch das Erstellen von Leistungsanforderungen für neue Systeme, die Darstellung von zusätzlichem Leistungsbedarf bei den bestehenden Systemen oder die Information über alternative Lösungen
- Beratung der Gruppenleitung in Fragen zu Verkehrsanlagen sowie zur Kommunikation mit den Träger/-innen bzw. Betreiber/-innen der Verkehrsanlagen in Berlin
- Teilnahme an internen und externen Formaten (Besprechungen, Sitzungen, Veranstaltungen, Übungen etc.) als Ansprechpartner mit Bezug zum Themenfeld
- Gremien - und Projektarbeit

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

- Einsatzleitung der Gruppe C
- Führungsfunktionen im Einsatz- und Stabsdienst sowie im Katastrophenschutz
- Mitglied im Einsatzstab der Berliner Feuerwehr
- Mitarbeit in Stäben des Katastrophenschutzes
- Teilnahme an Einsatznachbesprechungen

Führungsspanne: Führungsfunktion im Einsatz- und Stabsdienst

Besonderheiten:

- hoher Arbeitsanfall
- große Themenvielfalt mit daraus resultierender Verschiedenartigkeit von Aufgaben
- umfangreicher Austausch mit den in Berlin agierenden Verkehrsunternehmen
- Flexibilität hinsichtlich des Arbeitsbeginns und des Arbeitsendes
- kurzfristige und zeitkritische Zuarbeiten von Antworten zu Fragen mit politischer und medialer Bedeutung
- kurzfristige und zeitkritische Bearbeitung von Anfragen der Behördenleitung
- kurzfristige Besetzung des Rumpfstabs im Bürodienst
- Schichtdienst
- Arbeiten außerhalb der büroüblichen Arbeitszeiten
- Schichtdienst als Einsatzleitung der Gruppe C

Stellenbewertung: BesGr. A 12 LBesG

B	Anforderungen
1. Formale Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
- Laufbahnbefähigung für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst - Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen - Befähigung zum/zur Einsatzleiter-in der Gruppe C - Ausbildung in der Stabsarbeit - abgeschlossenes technisches oder naturwissenschaftliches Studium als Dipl.- Ing. oder als Bachelor (wünschenswert) - Bereitschaft zur Durchführung einer einfachen Sicherheitsüberprüfung gemäß § 8 SÜG nach erfolgter Aufgabenübertragung Fachkompetenzen und Erfahrungen - sichere Anwendung notwendiger Kenntnisse in der Erarbeitung von brandschutztechnischen Stellungnahmen - Erfahrung in der Leitung von Einsätzen als Leitung der Gruppe C oder als Staffelführer/in - hohe Auffassungsgabe mit einem hohen Maß an selbstständigem Arbeiten - verhandlungssicher mit guter mündlicher und schriftlicher Ausdrucksweise - umfangreiche Kenntnisse der in Berlin vorhandenen Verkehrsinfrastruktur, insbesondere Tunnelanlagen - Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Verkehrsunternehmen (wünschenswert)	
2. Gesundheitliche Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
☒ Die uneingeschränkte Feuerwehrdiensttauglichkeit ist erforderlich.	

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
3.1 Fachkompetenzen					
3.1.1 Sichere Anwendung notwendiger Kenntnisse in den Bereichen Einsatzdienst (Brandschutz, Technische Hilfeleistung, Rettungsdienst), Vorbeugender Brand- und Umweltschutz sowie Technik und Ausrüstung	X				I
3.1.2 Umfangreiche Kenntnisse der in Berlin vorhandenen Verkehrsinfrastruktur, insbesondere in Verbindung mit dem einsatztaktischen Vorgehen in Tunnelanlagen	X				III
3.1.3 Kenntnisse über die Organisation, den Aufbau und die Personalstruktur der BF und FF sowie über den Einsatzdienst und die Einsatztaktik im Rahmen des Katastrophenschutzes		X			II
3.1.4 Sichere Anwendung feuerwehrrelevanter Vorschriften		X			I
3.1.5 Kenntnisse über die Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Verwaltung sowie anderer Behörden, Organisationen und Fachdienste	X				I
3.1.6 Anwendung der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Berliner Verwaltung (GGO I)		X			I
3.1.7 Sichere Anwendung der im Dienstbetrieb üblichen IT-Programme		X			I
3.1.8 Kenntnisse/Fähigkeiten in mindestens einer Fremdsprache (vorzugsweise Englisch)				X	I
3.2 Persönliche Kompetenzen					
3.2.1 Leistungsfähigkeit					
- arbeitet ohne nennenswerte Fehler und Leistungsschwankungen - bewältigt seine Aufgaben bei gleichbleibend guter Qualität - geht aktiv und engagiert an Aufgaben heran - bewältigt das vorgegebene Arbeitspensum - bringt eigene Informationen zum Nutzen aller ein - stellt sich veränderten Anforderungen im Aufgabengebiet - erkennt eigenen Fortbildungsbedarf und wird initiativ - bildet sich anforderungsgerecht fort		X			II

					bei Auswahlverfahren:
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
3.2.2 Selbständigkeit - arbeitet mit wenig Anleitungserfordernis - 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 selbständig notwendige Informationen - handelt zielorientiert	X				II
3.2.3 Entscheidungsfähigkeit - erkennt Entscheidungsbedarfe und greift sie auf - beschafft die zur Entscheidung erforderlichen Informationen - bezieht klare Standpunkte - verantwortet Entscheidungen - trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen - vermittelt unerfreuliche Entscheidungen nachvollziehbar - revidiert/modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen		X			II
3.2.4 Durchsetzungsfähigkeit - hat Selbstvertrauen, tritt sicher auf - vertritt Vorgaben, die nicht zu beeinflussen sind, loyal und in angemessener Form - überzeugt und erhält somit Akzeptanz - führt Entscheidungsprozesse konsequent zum Ziel		X			II
3.2.5 Wirtschaftliches Handeln - verantwortungsbewusster Umgang mit Ressourcen - nutzt geeignete Kennzahlen zur Verbesserung der Arbeitsergebnisse - prüft, die Arbeitsauslastung und die Anwendung der Regelung zur Arbeitszeit			X		I
3.2.6 Belastbarkeit/Selbstmanagement		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 - resigniert nicht bei Rückschlägen - bewältigt wechselnde Arbeitsinhalte und -situationen - konzentriert sich auf das Wesentliche, setzt Prioritäten - reagiert auf Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien veränderten Rahmenbedingungen an					
3.2.6 Strategisches Denken und Handeln - 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
3.2.7 Methodenkompetenz - 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 - übernimmt freiwillig Moderationsrollen - kennt Moderationsmethoden und erkennt sie an		X			I
3.2.8 Innovations-/Veränderungsbereitschaft - erkennt Entwicklungstendenzen und kann diese zukunftsorientiert umsetzen - kann auf kurzfristige Veränderungen angemessen reagieren und Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen anpassen - begleitet und implementiert Veränderungsprozesse mitarbeiterorientiert		X			II
3.2.9 Ausgeprägtes Auffassungs- und Urteilsvermögen - Sachverhalte und Fragestellungen werden schnell und differenziert erfasst sowie eigenständig und folgerichtig durchdacht - es werden geeignete Problemlösungen entwickelt		X			II
3.3 Sozialkompetenzen					

					bei Auswahlverfahren:
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
3.3.1 Kommunikationsverhalten - hält Kommunikationsregeln ein - äußert sich in Wort und Schrift strukturiert, flüssig und verständlich - baut Kontakte/Netzwerke auf und pflegt sie - gibt Informationen aktuell, umfassend und gezielt weiter - argumentiert und handelt situations- und personenbezogen - Grammatik und Rechtschreibung		X			II
3.3.2 Kooperationsverhalten - arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen - vertritt nicht beeinflussbare Vorgaben loyal - zeigt anderen gegenüber eine positive Einstellung - fördert die bereichsübergreifende Zusammenarbeit - nutzt die vielfältigen Potenziale der Mitarbeitenden - fördert die sachliche und menschliche Zusammenarbeit im Dienstbetrieb		X			II
3.3.3 Konfliktfähigkeit - erkennt und thematisiert Konflikte - trägt aktiv zur Konfliktlösung bei - trägt/hält nicht vermeidbare Konflikte aus - bleibt in Konfliktsituationen sachlich und ausgeglichen - begleitet die Umsetzung gefundener Lösungen		X			I
3.2.4 Kritikfähigkeit - lässt Kritik an eigener Person oder eigenem Verhalten zu - reflektiert die eigene Arbeit und sein Verhalten kritisch und ändert es ggf. - fordert Feedback ein und setzt sich aktiv damit auseinander - kritisiert sachlich und ohne zu verletzen		X			II

					bei Auswahlverfahren:
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
3.2.5 Diversity-Kompetenz - wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.) - ist fähig zum Perspektivwechsel - berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen			X		II
3.2.6 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz - weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an - lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden - berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus			X		II
3.4 Adressatenorientiertes Handeln					
3.4.1. Dienstleistungsverhalten - begreift ihre Aufgabe als Dienst- und Serviceleistung - verhält sich im Kontakt mit Kundinnen freundlich, aufgeschlossen und verbindlich - berücksichtigt die Sichtweise und Bedürfnisse ihres Gegenübers - handelt situationsgerecht und hält Zusagen ein - gestaltet ihr Äußeres der Aufgabe und Situation entsprechend - ist sich kultureller, religiöser und geschlechtlicher Unterschiede bewusst und berücksichtigt diese bei der Aufgabenerfüllung		X			II

					bei Auswahlverfahren:
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
3.4.2 adäquate Sprachgestaltung im Kundenkontakt (intern/extern) - formuliert mündlich und schriftlich verständlich, präzise und adressatengerecht - vermittelt komplexe Sachverhalte eindeutig - gliedert Aussagen übersichtlich und thematisch		X			II
3.5. Führungskompetenzen					
3.5.1 Mitarbeitendenführung - ist Vorbild - steuert und sichert Arbeitsabläufe und -ergebnisse - delegiert (Teil-) Aufgaben und Verantwortung und überträgt diese situations-, sach- und personengerecht - führt regelmäßig alle vorgeschriebenen Gespräche mit den Mitarbeitenden - kennt die Leistungspotenziale ihrer Mitarbeitenden und berücksichtigt diese - kontrolliert und bewertet Arbeitsergebnisse situations- und sachgerecht					
3.5.2 Mitarbeitendenförderung - fördert und unterstützt gezielt die Qualifizierung der Mitarbeitenden - erkennt Fortbildungsbedarfe und unterbreitet entsprechende Angebote - beurteilt die Mitarbeitenden leistungsgerecht					
3.5.3 Motivationsverhalten - vermittelt Sinnhaftigkeit von Aufgaben und Zielen - lobt angemessen - gibt zeitnah Feedback - vermeidet Bevorzugungen und Benachteiligungen - fördert, fordert und unterstützt Vorschläge der Mitarbeitenden - bezieht Mitarbeitende aktiv in Veränderungsprozesse ein					

