

Berliner Feuerwehr	Stand: Januar 2026
Anforderungsprofil Leitung des Sachgebiets Einsatzsysteme und Führungskraft im Fernmeldeeinsatzdienst oder C-Dienst	ES IKT A 24

A	1. Beschreibung des Arbeitsgebietes: (Aufgabenbeschreibung, Führungsspanne) Die Leitung des Sachgebiets Einsatzsysteme ist in der Gruppe BFDN-Systeme eingesetzt und für die Konzeptionierung, Beschaffung und den Betrieb von mobilen Endgeräten (Laptop, Tablet, Smartphone u.ä.) bei der Berliner Feuerwehr verantwortlich. Sachgebietsleitung Einsatzsysteme: Tätigkeitsbereiche im Sachgebiet: - Verantwortlich für die Konzeptionierung, die Beschaffung, den Betrieb, die Entstörung und Aussonderung von mobilen Endgeräten sowie für die IKT-Infrastruktur auf Führungsfahrzeugen, CBRN-Erkundern und dem GW-Mess - Sicherstellung des störungsfreien Betriebes des Mobil-Device-Managementsysteme (MDM) und der Geodateninfrastruktur - Erstellen von Informationsmaterialien für die Nutzenden - Weiterentwicklung des Gesamtsystems auf Grund notwendiger organisatorischer oder auch technologischer Änderungen. - Planung und Durchführung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen - Planung und Durchführung notwendiger Beschaffungen - Planung des effektiven Einsatzes des Personals des Bereiches - Koordination der Arbeiten mit anderen Bereichen oder auch externen Partnern - Teilnahme an Prüfungs- und Auswahlkommissionen Führungskraft im Fernmeldeeinsatzdienst oder C-Dienst KräfteMittel ELW2: - Verantwortlich für die Bereitstellung von Personal, Geräten, Mitteln und Verpflegung auf der Einsatzstelle - Planen von Ablösungen - Unterstützung der Einheitsführung ELW2 - Sachgebietsleitung S1+S4 (FwDV100) Bei Bedarf: - Vertretung der Leitung im Fernmeldeeinsatzdienst, der Einheitsführung ELW2 sowie der Sachgebietsleitung S6 im Stab Feuerwehr
----------	--

Führungskraft der Gruppe C:

- kann nur wahrgenommen werden, wenn kein Bedarf an Führungskräften im FD besteht
- die Dienstkraft muss in der Lage sein, die Funktionen Kräfte und Mittel ELW2 und Vertretungen jederzeit wahrzunehmen

Führungsebene: 4

Führungsspanne: Die stelleninnehabende Person ist gegenüber 9 Mitarbeitenden (3x A9Z, 2x A9S, 1x A8, 2x E9B, 1x E10) unmittelbar weisungsbefugt.

Als Führungskraft im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst hat die stelleninnehabende Person lagebezogen, taktische Einheiten und Verbände zu führen (Größe der Gruppe variabel).

Besonderheiten: Schichtdienst durch Tätigkeit einer Funktion im Fernmeldeeinsatzdienst oder als Einsatzleitung der Führungsgruppe C

Stellenbewertung: A 11

B	Anforderungen
1. Formale Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
• Befähigung für die Laufbahn des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes (erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2) • Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen • Vorliegen der gesundheitlichen Eignung für den Einsatz im Fernmeldeeinsatzdienst, gemäß der Verwendungsmatrix in der aktuell gültigen Geschäftsanweisung „Feuerwehruntersuchungen“ bei Beamten (funktionsgerechte Feuerwehrdienstfähigkeit) • Erfahrung im Einsatzdienst	
2. ggf. gesundheitliche Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
☒ Vorliegen der gesundheitlichen Eignung für den Einsatz im Fernmeldeeinsatzdienst, gemäß der Verwendungsmatrix in der aktuell gültigen Geschäftsanweisung „Feuerwehruntersuchungen“	

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 Auswahlverfahr en
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.1 Fachkompetenzen						
3.1.1	Fachkenntnisse im Bereich Mobil-Device-Management und Geodateninfrastruktur (besonders Tablet, Smartphone, Peripheriegeräte, Bodycam) einschließlich konzeptioneller Weiterentwicklungsmöglichkeiten	☒	☐	☐	☐	II
3.1.2	Fachkenntnisse über die Technik der zugeordneten Einsatzleitwagen, CBRN-Erkundungswagen und Gerätewagen Mess	☒	☐	☐	☐	II
3.1.3	Grundlegende Kenntnisse in der Serveradministration	☐	☐	☒	☐	II
3.1.4	Kenntnisse sachgebietsspezifischer rechtlicher Grundlagen (LHO, VgV, UVgO, EVB-IT, GGO, PersVG, BSI-Vorgaben)	☐	☒	☐	☐	II
3.1.5	Sicherer Umgang mit der Standardsoftware MS Office mit den Anwendungen Word, Excel und PowerPoint	☐	☐	☒	☐	I
3.1.6	Kenntnisse aus der Teilnahme an dem Lehrgang Führungs -und Stabslehre 1 sowie der taktischen Arbeitsweise in der Führungsunterstützung	☐	☐	☒	☐	I
3.1.7	Kenntnisse der Fahrzeuge und Geräte und des Fernmeldeeinsatzdienstes	☐	☐	☒	☐	I
3.1.8	Kenntnisse der Einsatzorganisation, der Einsatztaktik und der Einsatzmittel der Berliner Feuerwehr und im Rahmen des Katastrophenschutzes	☐	☒	☐	☐	II
3.1.9	Kenntnisse über die Zuständigkeiten anderer Behörden und Fachdienste bei der Gefahrenabwehr und deren Zusammenarbeit	☐	☐	☒	☐	I
3.1.10	Kenntnisse über Organisation, Aufbau und Personalstruktur der Berliner Feuerwehr, sowie anderer relevanter Behörden	☐	☐	☒	☐	II
3.1.11	Kenntnisse der gesamten von ES IKT betriebenen IKT-Infrastrukturen und IKT-Dienste sowie maßgeblichen IKT-Systemen von Dritten	☐	☐	☒	☐	I
3.1.12	Kenntnisse über das Zusammenwirken der IKT-Systeme, den Auswirkungen von Ausfällen, der Entstörung der IKT-Systeme und von Ersatzmaßnahmen	☐	☐	☒	☐	I
3.1.13	Kenntnisse rechtlicher Grundlagen, insbesondere feuerwehrtechnischer und IKT-technischer Rechtsgrundlagen (ASOG, FwG, RDG; KatSG, DA, GA, FwDV, UVV, LuftVO und Datenschutz)	☐	☐	☒	☐	I

						bei Auswahlverfahr en
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
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.	☐	☒	☐	☐	I
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	☐	☐	☒	☐	I
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
3.2.5	Selbstständigkeit ► Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen.	☒	☐	☐	☐	I
3.2.6	Belastbarkeit ► Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren.	☒	☐	☐	☐	III
3.2.7	Durchsetzungsfähigkeit ► Fähigkeit, die eigenen Interessen, Ziele und Absichten zu verfolgen.	☒	☐	☐	☐	II
3.2.8	Konflikt- und Kritikfähigkeit ► Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben sowie mit Kritik anderer konstruktiv und sachlich umzugehen und selbst konstruktiv und sachlich Kritik zu üben ohne zu verletzen.	☐	☒	☐	☐	II

						bei Auswahlverfahr en
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.2.9	Methodenkompetenz ► strukturierte Aufgabenbearbeitung und erkennt und gestaltet gruppendynamische Prozesse	☐	☐	☒	☐	I
3.3 Sozialkompetenzen						
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	☐	☒	☐	☐	II
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.	☐	☒	☐	☐	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

						bei Auswahlverfahr en
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.4 Führungskompetenzen						
3.4.1	Strategische Kompetenz ► Fähigkeit, das eigene Denken und Handeln auf langfristige Ziele auszurichten, Entwicklungen und Probleme frühzeitig zu erkennen, folgerichtig zu beurteilen und denkbare Lösungen unter Berücksichtigung von Gesamtinteressen zu finden.	☐	☒	☐	☐	II
3.4.2	Personalentwicklungskompetenz ► Fähigkeit, die Potenziale und Motive der Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und so zu fördern, dass ein optimales Verhältnis zwischen den Bedarfen und Zielen der Organisation und den Bedarfen und Zielen der Beschäftigten entsteht. ► Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).	☐	☒	☐	☐	II
3.4.3	Selbstentwicklungskompetenz ► Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.	☐	☒	☐	☐	II
3.4.4	Innovationskompetenz ► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln	☐	☒	☐	☐	II
3.4.5	Repräsentations- und Netzwerkkompetenz ► Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, mit Partnerinnen und Partnern innerhalb und außerhalb der eigenen Organisation offen und zielbezogen neue Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen.	☐	☒	☐	☐	II

						bei Auswahlverfahr en
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.4.6	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.	☒	☐	☐	☐	II
3.4.7	Mitarbeitendenförderung ► fördert und unterstützt gezielt die Qualifizierung der Mitarbeitenden, erkennt Fortbildungsbedarf und unterbreitet entsprechende Angebote, beurteilt die Mitarbeitenden leistungsgerecht	☐	☒	☐	☐	I
3.4.8	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	☐	☒	☐	☐	II