

Berliner Feuerwehr	Stand: 12/2025
Anforderungsprofil Wissenschaftliche Mitarbeit im Forschungsprojekt RESILIA	Stab FP 21

A	1. Beschreibung des Arbeitsgebietes: (Aufgabenbeschreibung) Wissenschaftlicher Mitarbeiter (m/w/d) im Forschungsprojekt RESILIA zur Erfüllung der Aufgaben gemäß Projektbeschreibung mit folgenden Schwerpunkten: - Wissenschaftliche Mitarbeit bei der Durchführung des Forschungsprojektes „RESILIA – Innovationshub zur Stärkung der gesamtgesellschaftlichen Resilienz“ im Teilvorhaben der Berliner Feuerwehr, insbesondere zur wissenschaftlichen Erarbeitung aller Aspekte zur vernetzten, kooperativen Zusammenarbeit von Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BOS) und in der zivil-militärischen Zusammenarbeit (ZMZ) sowie Erfüllung wissenschaftlicher Berichtspflichten - Aufgaben der Projektorganisation, inkl. Begleitung des projektbezogenen fachlichen Diskurses und Aufarbeitung der Ergebnisse für Veröffentlichungen, und Stellvertretung für weitere Forschungsprojekte der Berliner Feuerwehr (BFw) Besonderheiten: flexible Arbeitszeiten (Abend- und Wochenendveranstaltungen) Reisetätigkeit (überregionale Veranstaltungen) Stellenbewertung: E 13 TV-L
----------	---

B	Anforderungen
1. Formale Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
• abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (Master-Abschluss) • Umfassende Erfahrung in der Konzeption und Anwendung wissenschaftlicher Arbeitsmethoden • Erfahrungen in der Katastrophenvorsorge und im Katastrophenmanagement/Gefahrenabwehr • Erfahrungen in der empirischen Forschung • Erfahrung in interdisziplinärer Zusammenarbeit mit BOS, Hilfsorganisationen oder vergleichbaren Institutionen • Erfahrung in der Entwicklung und Bewertung von Handlungsempfehlungen und strategischen Maßnahmen im Katastrophenschutz und der Gefahrenabwehr • Erfahrung in der Anwendung komplexer Analyse- und Modellierungsverfahren im Katastrophenschutz und der Gefahrenabwehr	
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	
						III / II / I	
4	3	2	1				
3.1 Fachkompetenzen							
3.1.1	• Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMiG LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)		☐	☐	☒	☐	II
3.1.2	• Kenntnisse über Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Verwaltung, sowie anderer Behörden, Organisationen und Fachdienste		☐	☒	☐	☐	II
3.1.3	Rechtssichere Anwendung von feuerwehr- sowie verwaltungsbezogenen gesetzlichen Grundlagen • Kenntnisse rechtlicher Grundlagen im Bereich Dienstrecht (v.a. TV-L, BeamtStG, DRÄndG, LBG und Folge Regelungen) • Kenntnisse rechtlicher Grundlagen im Zuwendungsrecht und Haushaltsrecht • Kenntnisse im Recht der Personalvertretungen (PersVG, LGG, SGB IX) • sichere Anwendung der GGO und UVV		☐	☒	☐	☐	II
3.1.4	• Sichere Anwenderkenntnisse der im Bürobetrieb üblichen Standard-Software (MS Office) sowie speziellerer Anwendungen		☒	☐	☐	☐	III
3.1.5	• Sehr gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift		☒	☐	☐	☐	III
3.1.6	• Kenntnisse/Fähigkeiten in Englisch (B2)		☒	☐	☐	☐	III
3.1.7	• umfassende Kenntnisse im Bereich Katastrophenschutz bzw. Gefahrenabwehr oder vergleichbare umfassende Fachkenntnisse		☒	☐	☐	☐	III
3.1.8	• Kenntnisse des Projektmanagements		☐	☐	☒	☐	II
3.1.9	• Kenntnisse über die Besonderheiten von BOS und deren Aufgaben		☐	☒	☐	☐	II
3.2 Persönliche Kompetenzen							

						bei Auswahlverfah- ren
		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.	☐	☒	☐	☐	III
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	☐	☒	☐	☐	III
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	Selbstständigkeit ► Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen.	☐	☒	☐	☐	II
3.2.6	Hohe Belastbarkeit ► Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren	☐	☒	☐	☐	II
3.2.7	Durchsetzungsfähigkeit ► Fähigkeit, Vorstellungen und Entscheidungen zu verwirklichen, auch gegen Widerstände	☐	☐	☒	☐	II
3.3 Sozialkompetenzen						

						bei Auswahlverfah- ren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
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.	☐	☒	☐	☐	III
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für externe und interne Kund*innen zu begreifen.	☐	☒	☐	☐	II
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 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.	☐	☒	☐	☐	II
3.3.6	Konfliktfähigkeit ► Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.	☐	☒	☐	☐	III

						bei Auswahlverfah- ren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.3.7	Reflexions- und Kritikfähigkeit ► Fähigkeit, sich sachlich und konstruktiv mit Kritik und Fehlern bei sich selbst und anderen auseinanderzusetzen.	☐	☒	☐	☐	III