

Berliner Feuerwehr	Stand: 29.06.2026
Anforderungsprofil Fachbereichsleitung der Fort- und Weiterbildung für die Berliner Notfallrettung (w/m/d)	Stellenzeichen BFRA RN C 2

A	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (Aufgabenbeschreibung, Führungsspanne) BFRA-seitige Verantwortung für die Konzeption und Umsetzung der Fort- und Weiterbildung für die Berliner Notfallrettung. Dazu gehören: • die inhaltliche und didaktische Entwicklung sowie Sicherstellung sämtlicher Pflichtfortbildungsstunden für die Berliner Notfallrettung (Fortbildung lebensrettende Sofortmaßnahmen; Fortbildung SOP, Fortbildung dezentral, Wahlfortbildung, Rezertifizierung); • die inhaltliche und didaktische Gestaltung sowie die Durchführungsverantwortung für die PAL-Ausbildung; • die inhaltliche und didaktische Gestaltung sowie die Durchführungsverantwortung für alle Aus-, Fort- und Weiterbildungsformate im Bereich Medizinproduktesicherheit; • die Prüfungs- sowie Beurteilungstätigkeit im Rahmen der Rezertifizierung; • die Erstellung und Steuerung von Arbeitsaufträgen bzw. Projektaufträgen zur Entwicklung von Unterrichtsinhalten für die Fort-/Weiterbildung; • die didaktische Bewertung von Unterrichtsmaterial und Unterrichtsverlaufsplänen anhand wissenschaftlich fundierter Kriterien; • die an mediendidaktischen Kriterien orientierte Erstellung von digitalen Lernmaterialien für die Onlineplattform LeOn/Moodle in Zusammenarbeit mit dem Bereich Digitale Lerninhalte; • die Erhebung und Auswertung der Lernzielerreichung und Fort-/Weiterbildungsqualität in Zusammenarbeit mit dem Bereich Qualitätssicherung; • Verantwortung der Durchführung von Evaluationen der Fortbildung Berlin zur Sicherung der Qualitätsstandards; • die Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung der Unterrichtsqualität im Rahmen der Fort- und Weiterbildung; • konzeptionelle Weiterentwicklung von Fortbildungsinhalten sowie Planung und Entwicklung neuer Fortbildungsthemen; • Zusammenarbeit mit den Bereichen EV RD, OERD und EB; • die Optimierung von Unterrichtskonzepten für den Bereich Fort-/Weiterbildung; • die fortlaufende Konformitätsbewertung der rechtlich geregelten Bereiche unter Bezugnahme von Gesetzestexten sowie Verordnungen und Geschäftsanweisungen (z.B. NotSanG, RDG Berlin, GA Fortbildung Notfallrettung); • die Mitwirkung bei der Erstellung von Geschäftsanweisungen;
----------	--

- die Abstimmung sowie Förderung der Kooperation mit ÄLRD/EV RD sowie weiteren Aufgabenträgern im Rahmen der Fort-/Weiterbildung der Berliner Notfallrettung (EBs, Hilfsorganisationen, Bundeswehr);
- Erstellung von Leistungsbeschreibungen, ausführliche Marktrecherche und weitere Begleitung von Vergabeverfahren in Zusammenarbeit mit der Vergabestelle der BFRA;
- Zuarbeit und Aufstellung einer Haushaltsplanung für die o.g. genannten Bereiche;
- Urlaubsplanung und Personalbeurteilungen für den Bereich RN C 2.

Durchführung von Unterricht in allen Lernfeldern der Notfallsanitäter-, Rettungssanitäter- und Rettungshelferausbildung sowie die Teilnahme an Prüfungs- und Auswahlkommissionen und die Mitarbeit in Arbeits- und Projektgruppen.

Personalverantwortung für die Mitarbeiter/innen:

- Personalmanagement als Führungsaufgabe mit den Aufgaben der Mitarbeiterführung und -entwicklung und Motivation der Mitarbeitenden;
- Personalplanung in der Gruppe RN C 2;
- Personalentwicklung im Verantwortungsbereich;
- Verantwortung im Rahmen des Arbeits- u. Gesundheitsschutzes;
- Durchführung der Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche;
- Führungskräfte-Feedbacks;
- Erstellung von Dienstlichen Berteilungen;
- Optimierung der Arbeit und des Einsatzes der Mitarbeiter/innen;
- Wahrnehmung der Verantwortung im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für die Mitarbeiter/innen des Verantwortungsbereiches.

Teilnahme am Einsatzdienst in Führungsfunktion oder als Praxisanleiter im Rettungsdienst.

Führungsfunktion:

- Mitarbeitende mit der Besoldung A12 (2x)
- Im Rahmen von Projektaufträgen Weisungsbefugnis für alle Lehrkräfte und Ausbilder aus dem Bereich BFRA RN B (A12 bis A9)
- bis zu 30 Auszubildende oder Beamte auf Widerruf.

Besonderheiten: keine

Stellenbewertung: A 13 S BBesG

B	Anforderungen
1. Formale Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
Für zur Bewältigung des Aufgabenkreises erforderliche Aus- und Weiterbildung usw.	
• Befähigung für die Laufbahn des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes • Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen • Besitz eines pflege-, medizin- oder gesundheitspädagogischen Hochschulabschlusses, der einen den Anforderungen des Gesundheitsschulgesetzes Berlin angemessenen Anteil an pädagogischen Inhalten enthält, staatliche Prüfung zum Notfallsanitäter/in	
Für zur Bewältigung des Aufgabenkreises erforderliche Erfahrungen	
• Befähigung zur Einsatzfähigkeit der Stufe C (wünschenswert) • umfangreiche Erfahrung in der Planung und Konzeption von Ausbildungs- und Fortbildungsformaten (wünschenswert) • Erfahrung mit Vergabeverfahren/Ausschreibungen (wünschenswert) • Erfahrung mit der Erstellung von digitalen Lernmaterialien (wünschenswert)	
2. ggf. gesundheitliche Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
☒ Die uneingeschränkte Feuerwehrdiensttauglichkeit ist für die Wahrnehmung des Aufgabengebietes wünschenswert.	
☐ gültige Vorsorgeuntersuchung für Bildschirmarbeitsplätze (G 37)	
☐ Sonstiges (bitte entsprechend begründen)	

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 Aus-
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.1 Fachkompetenzen						
3.1.1	Detailliertes Fachwissen sowie die sichere Anwendung in der Pädagogik sowie (Medien- und Fach-)Didaktik	☐	☒	☐	☐	II
3.1.2	Detailliertes Fachwissen sowie die sichere Anwendung in der präklinischen/klinischen Notfallmedizin.	☐	☒	☐	☐	I
3.1.3	Detailliertes Fachwissen sowie die sichere Anwendung von Rechtstexten für die Aus-, Fort- und Weiterbildung im Rettungsdienst (NotSanG, RDG Berlin, NotSan APrV)	☒	☐	☐	☐	I
3.1.4	Kenntnisse rechtlicher Grundlagen (ASOG, FwG, RDG, DA, GA, FwDV, UVV, GGO, AZG, PersVG, LGG, SGB IX, VvB, VwVfG, LBG, BeamStG, BbesG, NotSanG, TV-L, KatSG, FwLfbVO, LfbG, APOmDFw, APOgDFw, VAPhD-FeuNotSan-APrV, APOHTG)	☐	☒	☐	☐	II
3.1.5	Kenntnisse über Organisation und Durchführung der Aus- und Fortbildung an der BFRA	☒	☐	☐	☐	I
3.1.6	umfangreiche und sichere Anwendung von Projektmanagementmethoden	☐	☐	☐	☒	II
3.1.7	Anwendung der für seine Funktion notwendigen Kenntnisse in der technischen Hilfeleistung und der Brandbekämpfung	☐	☐	☐	☒	III
3.1.8	Kenntnisse zum Aufbau und der Organisation der Berliner Feuerwehr	☐	☐	☒	☐	II
3.1.9	taktisch richtiges Verhalten im Einsatz / Einschätzung von Gefahren an der Einsatzstelle	☐	☐	☒	☐	II
3.1.10	Kenntnisse in der Informations- und Kommunikationstechnik	☐	☐	☒	☐	II
3.1.11	Anwendung von Maßnahmen zur Unfallverhütung	☐	☐	☐	☒	I
3.1.12	Kenntnisse im Personalmanagement und der Mitarbeiterführung	☐	☒	☐	☐	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.	☐	☒	☐	I
3.2.6	Selbstständigkeit ► Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv Auszufüllen	☒	☐	☐	I
3.2.5	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	☐	☒	☐	I
3.2.6	Methodenkompetenz - strukturiert die Aufgabenbearbeitung (Vorgehen, Ziele, Zeit) - erkennt und gestaltet gruppendynamische Prozesse - visualisiert Inhalte, Prozesse, Ideen - wendet verschiedene Präsentationsmethoden unter Zuhilfenahme verschiedener Arbeitsmittel und -techniken an - übernimmt bereitwillig eine Moderatorenrolle	☐	☒	☐	II
3.3 Sozialkompetenzen					
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	☐	☒	☐	I

3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.	☐	☒	☐	☐	I
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
3.3.7	Durchsetzungsfähigkeit ► Fähigkeit, Vorstellungen und Entscheidungen zu verwirklichen, auch gegen Widerstände	☐	☒	☐	☐	I
3.4 Führungsverhalten						

3.4.1	Mitarbeiterführung ▶ 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 Mitarbeiter/innen ▶ kennt die Leistungspotenziale ihrer/seiner Mitarbeiter/innen und berücksichtigt diese ▶ kontrolliert und bewertet Arbeitsergebnisse situations- und sachgerecht	☒	☐	☐	☐	I
3.4.2	Mitarbeiterförderung ▶ fördert und unterstützt gezielt die Qualifizierung der Mitarbeiter/innen ▶ erkennt Fortbildungsbedarfe und unterbreitet Fortbildungsangebote ▶ beurteilt ihre/seine Mitarbeiter leistungsgerecht ▶ vereinbart Personalentwicklungsziele	☐	☒	☐	☐	I
3.4.3	Motivationsverhalten - vermittelt Sinnhaftigkeit von Aufgaben und Zielen - lobt angemessen und gibt zeitnah Feedback - vermeidet Bevorzugung und Benachteiligung - fördert, fordert und unterstützt Vorschläge der Mitarbeiter/innen - bezieht Mitarbeiter/innen aktiv in Veränderungsprozesse ein	☐	☒	☐	☐	I

