

Berliner Feuerwehr	Stand:11/2025
Anforderungsprofil Gruppenleitung erweiterte Einsatzführung an der BFRA (m/w/d)	BFRA FT B

A	<p>1. Beschreibung des Arbeitsgebietes: (Aufgabenbeschreibung)</p> <p>Gruppenleitung erweiterte Einsatzführung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planung der Aus- und Fortbildung im Bereich besondere Einsatzlagen sowie der Stabsausbildung durch: - Übernahme der fachlichen Gesamtverantwortung für den Bereich SF B - Gewährleistung einer einheitlichen Auffassung bei der Bearbeitung von Arbeitsvorgängen (Erteilung Arbeitsanweisungen) - Erstellung von Vorlagen, Handlungsleitfäden und Präsentationen - stetiger enger Austausch mit den Leitungsebenen zur Sicherstellung effizienter Prozesse - Organisation des Dienstbetriebes und Verantwortung des Ressourceneinsatzes - Erarbeitung und Abgabe von bereichs betreffenden Stellungnahmen zu allen Anfragen - Prognoseerstellung und Bedarfsplanung für kommende Haushaltsjahre (Lehrmittel, Honorardozenten...) - Teilnahme an Auswahl- und Prüfungskommissionen zur Auswahl neuer Mitarbeitenden im Bereich - Entwicklung und Steuerung von Curricula und Lehrmodulen: - Verantwortung für die Aufnahme neuer Lehrinhalte in die Rahmenpläne der Ausbildungsformate - Verantwortung für die konzeptionelle Einarbeitung der Inhalte in die Unterrichtsformate - Erschließung von Handlungsfeldern sowie Erstellung von Kompetenzprofilen - Abstimmung / Priorisierung von Lehrinhalten mit zuständigen Abteilungen u. Partnerorganisationen - Entwicklung eines didaktischen-methodischen Lehrkonzeptes für den jeweiligen Bereich - Verantwortung und Steuerung der Überarbeitung / Aktualisierung vorhandener Lehrinhalte und Lehrmethoden - Bedarfsanalysen zu Fortbildungen mit zuständigen Abteilungen und Partnerorganisationen - Planung / Controlling des Lehrkräftebedarfs für neue und bestehende Lehrformate - Verantwortung für Erprobung u. Evaluation ausgearbeiteter Lehrkonzepte (Auswertung, Anpassung etc.) - Absprache mit der Lehrgangsplanung zur Einarbeitung notwendiger Ausbildungen in bestehenden Lehrgangsplan - Kontrolle der Lehrgangsformate - Überwachung des Personaleinsatzes im Lehr- und Einsatzdienstbetrieb - Koordination des Personaleinsatzes zw. Lehrbetrieb, Einsatzdienst und Projektarbeit - Durchführung von Lehrveranstaltungen, Planspielen, Einsatzübungen und Stabsrahmenübungen inkl. Auswertung - Qualitätssicherung bei der Vermittlung der Lehrinhalte (Beurteilung Lehrkräfte) - Identifizierung und Implementierung von aus- und fortbildungsrelevanten Handlungsfeldern während der Tätigkeit im Einsatzdienst
----------	--

Personalführung für den Verantwortungsbereich:

- Erstellung AP und BAK
- Zuarbeiten zum Auswahlverfahren
- Teilnahme an Auswahlverfahren (Auswahlkommission)
- Durchführung von Personalgesprächen, ggf. BEM-Verfahren
- Erstellen von dienstlichen Beurteilungen
- Durchführung von Personalentwicklungsgesprächen und Ableitung von Personalentwicklungsmaßnahmen
- Planung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen
- Organisation von Dienstbesprechungen innerhalb der Gruppe
- Durchführung von Arbeitsschutzunterweisungen
- Kommunikation und Förderung gesundheitserhaltender Maßnahmen
- Implementierung gesundheitsfördernder Prozesse

Führungsfunktionen im Einsatzdienst und im Katastrophenschutz, Wahrnehmung Sonderaufgaben

- Staffelführer/in, oder Einsatzleiter/in im C-Dienst, bedarfsweise Mitwirkung im Stab Feuerwehr
- Funktionsübernahme einsatztaktischer Sonderaufgaben (z.B. Erkunder, Katastrophenschutz)
- Unterstützung bei der Planung, Organisation u. Durchführung von Einsatzübungen

Führungsspanne: 3; derzeit 8 Mitarbeitende

Besonderheiten: keine

Stellenbewertung: A 13SZ BBesG

B	Anforderungen
1. Formale Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
<ul style="list-style-type: none"> • Laufbahnbefähigung für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst • Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen • Nachweis pädagogischer Eignung (z.B. AEVO oder vergleichbare Qualifikation) und mehrjährige Unterrichtserfahrung in der Aus- und Fortbildung • Befähigung zur Einsatzleitertätigkeit der Gruppe C sowie zur Stabsarbeit <p>Für zur Bewältigung des Aufgabenkreises erforderliche Erfahrungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mehrjährige Erfahrung in der Anwendung der Taktiken und Führungsgrundsätze bei besonderen Einsatzlagen (z. B. CBRN, Terror, Amok, MANV) • Mehrjährige Erfahrung im Bereich der Führungslehre und des Führungshandelns im Rahmen von Katastrophenschutz- und Einsatzlagen sowie deren sichere Anwendung in Ausbildung und Übung • Erfahrung in der Anwendung der Grundlagen der Stabsarbeit sowie der Planung und Durchführung von Stabsrahmenübungen und Planspielen • Erfahrung in der Anwendung von Methoden der Erwachsenenbildung 	
2. ggf. gesundheitliche Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
<input type="checkbox"/> gültige Vorsorgeuntersuchung für Bildschirmarbeitsplätze (G 37) <input checked="" type="checkbox"/> Die uneingeschränkte Feuerwehrdiensttauglichkeit ist für die Wahrnehmung des Aufgabengebietes notwendig.	

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 Auswahlverfahren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.1 Fachkompetenzen						
3.1.1	• fundierte Kenntnisse der Organisation der Berliner Feuerwehr, insbesondere der BFRA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	III
3.1.2	• fundierte Kenntnisse feuerwehrtechnische Fachkenntnisse bei besonderen Einsatzlagen (z.B. MANV, Amok, CBRN...)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	III
3.1.3	• fundierte Kenntnisse der Rechtsgrundlagen für die Aus- und Fortbildung	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
3.1.4	• umfassende Kenntnisse in der Führungslehre und Stabsarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
3.1.5	• Kenntnisse der Ausbildungs- und Prüfungsordnungen aller fwt. Laufbahnen, der Laufbahnverordnung, der Feuerwehrdienstvorschriften und der einschlägigen Geschäftsanweisungen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
3.1.6	• Kenntnisse im Controlling / Qualitätsmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	I
3.1.7	• Gründliche Kenntnisse in der Einsatzdienstorganisation und Einsatztaktik der Berliner Feuerwehr	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
3.1.8	• Gründliche Kenntnisse zur Planung, Organisation und Durchführung von Einsatz- und Katastrophenschutzübungen, sowie Großveranstaltungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	I
3.1.9	• Kenntnisse über taktische Einsetzbarkeit von Fahrzeugen und Geräten der Berliner Feuerwehr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	I
3.1.10	• fundierte Kenntnisse der datenschutzrechtlichen Vorschriften (BlnDSG, DSGVO...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	I
3.1.11	Kenntnisse bei der Konzeption von Unterrichtsinhalten, Lehrunterlagen und Prüfungsinhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
3.1.12	• Kenntnisse in Methodik und Didaktik	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II

						bei Auswahlverfah- ren
		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.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren. ► reagiert auf veränderte Sachverhalte flexibel ► kann Wichtiges von Unwichtigem unterscheiden	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	III
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen. ► setzt sich realistische Ziele/ entwickelt Schwerpunkte	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. ► formuliert Entscheidungsvorschläge, berücksichtigt dabei Auswirkungen und zeigt ggf. Alternativen auf ► übernimmt Verantwortung für eigene Entscheidungen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
3.2.5	Beratungsfähigkeit ► berät personen-, situationsbezogen und ggf. lösungsorientiert ► erarbeitet mit Beratenen deren Interessenlage und Beratungsziele ► zeigt im Rahmen des eigenen Beratungsauftrags Angebote / Maßnahmen auf	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II

						bei Auswahlverfah- ren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.3 Sozialkompetenzen						
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen. ► kommuniziert adressaten- und anlassgerecht ► gibt Informationen in verständlicher Form weiter	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	III
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben. ► agiert respektvoll und hilfsbereit in der Zusammenarbeit mit anderen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für externe und interne Kund*innen zu begreifen. ► entscheidet sachgerecht und nachvollziehbar	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	III
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.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	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.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II

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.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	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).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	III
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.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
3.4.4	Innovationskompetenz ► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	I
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.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II

