

Berliner Feuerwehr	Stand: 24.02.2026
Anforderungsprofil Fachbereichsleitung im Referat Rettungs- und Notfallmedizin (w/m/d)	Stellenzeichen BFRA RN B 8

A	<p>Beschreibung des Arbeitsgebietes: (Aufgabenbeschreibung, Führungsspanne)</p> <p>Fachbereichsleitung im Referat Rettungs- und Notfallmedizin</p> <p>a) Leitung des Fachbereiches Aus- und Fortbildung</p> <p><u>Allgemeine Leitungstätigkeiten</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisation eines effektiven Dienstbetriebes • Dienst- und Fachaufsicht über die unterstellten Lehrkräfte und weiteren Mitarbeitenden • Festlegung von Arbeitszielen und Vorgabe verbindlicher Richtlinien zur Zielerreichung sowie Arbeitsanweisungen zur Gewährleistung einer einheitlichen Bewertung und Verfahrensweise • Prioritätensetzung bei der Aufgabenerledigung • Grundsatzangelegenheiten • Mitwirkung an Geschäftsanweisungen, welche eine direkte Auswirkung auf den Aus- und Fortbildungsbetrieb haben • Prüfung von Rechtsänderungen und deren Auswirkungen auf den Dienstbetrieb • Klärung grundsätzlicher Fragestellungen und Anfragen <p><u>Durchführung, Organisation und Aufrechterhaltung der Qualität der Aus- und Fortbildung von Rettungsdienstpersonal</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • in den Lernfeldern der Notfallsanitäter/innen- und Rettungssanitäter/innen -Ausbildung • in sonstigen rettungsdienstlichen Ausbildungen • in der medizinischen Simulation • Erstellen von curricularen Vorgaben mit anderen Fachbereichsleitenden • Entwicklung von Fortbildungskonzepten • Verantwortung der Festlegung von Lernzielen und Lehrinhalten in Abstimmung mit internen und externen Verantwortungstragenden • Überwachung der Organisation der Aus- und Fortbildung von Notfall- und Rettungssanitäter/innen und Rettungshelfer/innen • Beauftragung und Kontrolle der Erstellung von Lehr- und Lernunterlagen der nachgeordneten Mitarbeitenden • Erstellung von Vorgaben für Prüfungsinhalte und Stellungnahmen • Qualitätsüberwachung der Unterrichtsdurchführung und Ermittlung des Aus- und Fortbildungsbedarfs der nachgeordneten Mitarbeitenden • Fachliche Anleitung der Studierenden in der Medizinpädagogik • Teilnahme an Prüfungs- und Auswahlkommissionen • Mitarbeit in Arbeits- und Projektgruppen • Durchführung von Unterricht in allen Lernfeldern der Notfallsanitäter/innen- sowie Rettungssanitäter/innen- und Rettungshelfer/innen Ausbildung
----------	---

Personalverantwortung

- Mitarbeiterführung, -motivation und Personalentwicklung im eigenen Fachbereich
- Durchführung von Mitarbeitenden-Vorgesetzten-Gesprächen und von Beurteilungsgesprächen
- Durchführen von Dienstbesprechungen
- Urlaubsplanung
- Erstellen von BAK's und Anforderungsprofilen innerhalb des Fachbereiches
- Vorbereitung im Rahmen der Aufstellung der DKA
- Vorbereitung von Stellenbeschreibungen (intern, extern)
- Beratung der Leitung hinsichtlich Personalangelegenheiten

Führungsfunktionen im Einsatzdienst, im Katastrophenschutz und als Praxisanleiter im Rettungsdienst (Tätigkeit als Notfallsanitäter/in)

- feuerwehrtechnischer Dienst: Staffelführer/in oder Einsatzleiter/in im C-Dienst

Für alle Beschäftigten:

- Einsatzdienst in der ersten Funktion im Rettungsdienst im Rahmen der gesundheitlichen Eignung und gemäß den geltenden Geschäftsanweisungen (diese Praxisstunden sind zum Lizenzerhalt als Notfallsanitäter/in und Praxisanleiter/in zwingend vorgeschrieben)
- bedarfsweise Mitwirkung im Stab Feuerwehr
- Funktionsübernahme einsatztaktischer Sonderaufgaben
(z. B. organisatorische/r Leiter/in Rettungsdienst, Verbindungsperson z. B. zur Polizei, Hilfsorganisationen)
- Unterstützung bei der Planung, Organisation u. Durchführung von Einsatzübungen

Führungsebene: 4

Führungsspanne: Leitung von bis zu 7 Mitarbeitende des mittleren, gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes

Besonderheiten: keine

Stellenbewertung: A 13 BbesG bzw. EG 12 TV-L

B	Anforderungen
1. Formale Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
Für zur Bewältigung des Aufgabenkreises erforderliche Aus- und Weiterbildung usw.	
feuerwehrtechnische Beamt/innen:	
<ul style="list-style-type: none"> • Befähigung für die Laufbahn des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes • Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe zwei des feuerwehrtechnischen Dienstes 	
alle Beschäftigten:	
<ul style="list-style-type: none"> • Besitz eines pflege-, medizin- oder gesundheitspädagogischen Hochschulabschlusses, der einen den Anforderungen des Gesundheitsschulgesetzes Berlin angemessenen Anteil an pädagogischen Inhalten enthält (oder Anerkennung des LAGeSo im Rahmen der existierenden Übergangsregelungen) • Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung Notfallsanitäter/in oder Gesundheits- und Krankenpfleger/in oder eines anderen geeigneten Gesundheitsfachberufs 	
Für zur Bewältigung des Aufgabenkreises erforderliche Erfahrungen	
<ul style="list-style-type: none"> • Durch langjährige Tätigkeit oder im Studium erworbene sehr gute Fachkenntnisse in den medizinischen und naturwissenschaftlichen Grundlagen der präklinischen und klinischen Notfallmedizin. • 5-jährige Erfahrung als Lehrkraft mit dem Schwerpunkt Gesundheit 	
2. ggf. gesundheitliche Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
<input checked="" type="checkbox"/>	Die uneingeschränkte Feuerwehrdiensttauglichkeit ist für die Wahrnehmung des Aufgabengebietes wünschenswert.
<input checked="" type="checkbox"/>	gültige Vorsorgeuntersuchung für Bildschirmarbeitsplätze (G 37)
<input type="checkbox"/>	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. Leistungsmerkmale						
3.1 Fachliche Anforderungen						
3.1.1	• fundiertes Wissen über den Ablauf- und die Organisation an der BFRA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	III
3.1.2	• Kenntnisse über Organisation, den Aufbau und die Personalstruktur der Berufsfeuerwehr und der FF sowie über den Einsatzdienst und die Einsatztaktik im Rahmen des Katastrophenschutzes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	III
3.1.3	• Fachkenntnisse in den medizinischen und naturwissenschaftlichen Grundlagen der Notfallmedizin	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	III
3.1.4	• Anwendung der für seine Funktion notwendigen Kenntnisse in der technischen Hilfeleistung und der Brandbekämpfung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
3.1.5	• Fachkenntnisse über taktische Einsetzbarkeit von Fahrzeugen und Geräten im Verantwortungsbereich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	II
3.1.6	• Kenntnisse über Aus-, Weiter- und Fortbildungsangebote zur Qualifizierung von Lehrkräften	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	III
3.1.7	• Grundkenntnisse in der Verwaltung (Aufbau der Verwaltung, GGO, ASOG, PersVG, LGG, SGB IX, VvB, VwVfG)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	I
3.1.8	• Kenntnisse über Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Feuerwehr	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
3.1.9	• Kenntnisse über Aufbau- und Ablauforganisation der SE Aus- und Fortbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
3.1.10	• Kenntnisse rechtlicher Grundlagen der Aus- und Fortbildung (APOmD, APOgD, NotSanG, NotSan-APrV, FWG, RDG, DA, GA, FwDV, FwLVO, LfbG, NADV, DSGVO, BeamStG, LBG)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	III
3.1.11	• Kenntnisse in der Ausbildung von Rettungssanitäter/innen, Rettungsassistent/innen und Notfallsanitäter/innen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	III

		Gewichtungen				bei Aus- Priorität III / II / I
		4	3	2	1	
		3.1.12	• Kenntnisse zu Ausbildungsinhalten, Lehrplänen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.13	• spezielle Kenntnisse in der Erstellung von unterrichtsgerechten Präsentationen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
3.1.14	• Anwendung von Maßnahmen zur Unfallverhütung (UVV)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	I
3.1.15	• Kenntnisse über Verwaltungsstruktur und -abläufe der Berliner Verwaltung und Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen und Organisationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	I
3.1.16	• sichere Anwendung der im Dienstbetrieb üblichen IT-Programme	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
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	Selbstständigkeit ► setzt in Eigeninitiative die für seine Funktion notwendigen Schwerpunkte und handelt danach, greift Probleme aus eigenem Antrieb auf, nutzt den vorgegebenen Ermessens-/ Handlungsspielraum, beschafft sich weitgehend selbständig notwendige Informationen, gibt bei Widerständen nicht gleich auf	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	III
3.2.3	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II

						bei Aus-
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.2.4	Belastbarkeit ▶ behält bei hohem Arbeitsanfall, schwierigen Entscheidungslagen und in belastenden Situationen den Überblick und reagiert angemessen ▶ konzentriert sich auf das Wesentliche, setzt Prioritäten ▶ reagiert auf Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien veränderten Rahmenbedingungen an ▶ resigniert nicht bei Rückschlägen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	III
3.2.5	Ziel- und Ergebnisorientierung ▶ Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
3.2.6	Entscheidungsfähigkeit ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	III
3.2.7	Ausgeprägtes Auffassungs- und Urteilsvermögen ▶ Sachverhalte und Fragestellungen werden schnell und differenziert erfasst sowie eigenständig und folgerichtig durchdacht ▶ es werden geeignete Problemlösungen entwickelt	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	III
3.2.8	Durchsetzungsfähigkeit ▶ hat Selbstvertrauen, tritt sicher auf ▶ vertritt Vorgaben, die nicht zu beeinflussen sind, loyal und in angemessener Form ▶ vertritt eigene Vorstellungen mit überzeugenden Argumenten ▶ überzeugt und erzielt somit Akzeptanz ▶ führt Entscheidungsprozesse konsequent zum Ziel	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	III

		Gewichtungen				bei Aus- Priorität III / II / I
		4	3	2	1	
		3.2.9	Strategisches Denken und Handeln ► nimmt gedanklich gesellschaftliche Entwicklungen vorweg und bezieht diese in die Planungen ein ► erkennt und berücksichtigt politische Zusammenhänge ► schafft handlungsleitende Konzepte und Rahmenbedingungen denkt und handelt fach- und ressortübergreifend	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2.10	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	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
3.2.11	Selbständigkeit ► Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
3.3 Sozialkompetenzen						
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input 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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für externe und interne Kund*innen zu begreifen.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II

						bei Aus-
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.3.4	Konfliktfähigkeit ► erkennt und thematisiert Konflikte ► bleibt in Konfliktsituationen sachlich und ausgeglichen ► trägt aktiv zur Konfliktlösung bei und zieht bei Notwendigkeit externe Hilfe hinzu ► begleitet die Umsetzung gefundener Lösungen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
3.3.5	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 Aufgabewahrnehmung 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
3.3.6	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 type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	I

3.4 Führungskompetenzen						
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	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	III
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	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
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	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II