

Berliner Feuerwehr	Stand:03/2026
Anforderungsprofil Lehrkraft für personalverantwortliche Führung an der BFRA (m/w/d)	BFRA FT B 42

A	1. Beschreibung des Arbeitsgebietes: (Aufgabenbeschreibung, Führungsspanne) Lehrkraft für personalverantwortliche Führung: Planung, Durchführung und Evaluation von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen: • - Rahmenlehrplan PVF: Grundmodul 1 Rollenverständnis u. Selbstreflexion; Grundmodul 2 Vielfalt, Gleichberechtigung u. Demokratie; Aufbaumodul 1 Kritik u. Wertschätzung; Aufbaumodul 2 Fürsorge u. Gesundheit; Aufbaumodul 3 Personalentwicklung, Aufbaumodul 4 Konfliktbewusstsein, Aufbaumodul 5 Führen von Teams, Medien-/Digitale Kompetenzen, Rechtsgrundlagen (Verwaltungsrecht, Staatsrecht, Einsatzrecht...); Lehr- und Ausbildungskompetenzen; Verwaltungshandeln-Kompetenzen (GGO, IPV, Beurteilungswesen); Präsentationstraining • Selbstständige Planung und Durchführung von Unterricht: • Erstellung und Aktualisierung von Lehrplänen und Dokumentationen in Zusammenarbeit mit FT B (Entscheidungsvorlagen erarbeiten; Impulsgeber d. Inhalte) • Erarbeitung von Ausbildungskonzepten und daraus ableitend die Festlegung von Lernzielen und Lehrinhalten in Zusammenarbeit mit FT B (Entscheidungsvorlagen erarbeiten) • Erarbeitung von Prüfungsarbeiten und Stellungnahmen in Zusammenarbeit mit FT B • Erstellen und Überarbeiten von Schulungsunterlagen in feuerwehrfachlicher und methodisch/didaktischer Hinsicht • Aus- und Überarbeiten von Unterrichtsbegleitmaterial • Mitwirkung bei der Entwicklung von realistischen Einsatzszenarien, Einsatztechniken und -taktiken zur praxisnahen Unterrichtsvermittlung • Evaluieren der Lehrinhalte hinsichtlich Umsetzbarkeit, Zweckmäßigkeit und Aktualität • Weiterentwicklung der Lehrinhalte • Zusammen mit FT B auswerten der aktuellen Einsatzgeschehen und Integration relevanter Erkenntnisse in den Unterrichtsablauf • Vorbesprechung der Lehrgangsdurchführung (Unterricht findet immer im Team statt, 2 Lehrkräfte) • Erstellung der Teilnehmerlisten und Fertigung der Namensschilder • Erstellung der Beschilderungen /Raumplanung • Vorbereitung der Unterrichtsräume (Materialien etc.) • Lehrunterlagen einpflegen in die digitale Lehre (Kurs freischalten für TN)
----------	--

- Durchführung von Praxisunterrichten, Trainings- u. Übungsszenarien (handlungs- und praxisorientierte Lehrveranstaltung für unterschiedliche Zielgruppen)
- Leistungsbewertung der Teilnehmenden (Klausuren, Praxisprüfungen, Dokumentationen)
- Anwesenheitskontrolle der Teilnehmer und nach Beendigung Weitergabe an die TNV (iBMS, Wachbüro)
- Erstellung Fotoprotokolle etc. (Dokument einpflegen und Bereitsstellung der Daten)
- Auswertung der Evaluation des Lehrgangs (Qualitätssicherung)
- Lehrgangsnachbesprechung / Debriefing und Reflektion (Was lief gut und was nicht?)
- Qualitätsüberwachung der Unterrichtsdurchführung und Ermittlung des Aus- und Fortbildungsbedarfs für andere Ausbilderinnen und Ausbilder
- Teilnahme an Fachtagungen, Fortbildungen zur Qualifikationserhaltung und -weiterentwicklung (als Fachverantwortlicher)
- Hospitation in anderen Sachgebieten (um alle Lehrmodule neben der eigenen Fachverantwortung abbilden zu können)
- Unterrichtsvermittlung von komplexeren Themenbereichen
- Betreuung der Nachwuchsführungskräfte während Verweildauer im FB (Probleme, Anliegen in Bezug auf den Ausbildungsverlauf)
- Mitwirkung bei der Ausarbeitung neuer Unterrichtskonzepte (Entscheidungsvorlagen für FT B erstellen)
- Mitwirkung bei der Erstellung von Lehr- und Lernunterlagen (Entscheidungsvorlagen für FT B erstellen))
- Mitwirkung in den Prüfungskommissionen: Prüfen und Bewerten der Anwärter/innen und Lehrgangsteilnehmenden
- Übernahme von Tätigkeiten der Seminarleitung
- eigenständige Leitung, Planung und Betreuung von Lehrgängen
- Kontaktpflege zu Teilnehmenden, Auszubildenden, Kooperationspartnern und Dritten in Fragen der Ausbildung - und Fortbildung von personalverantwortlichen Führungskräften.
- Mitarbeit bei der Entwicklung von Bildungsangeboten (z.B. digitale Lehre)

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

Führungsebene: 4

Führungsspanne: keine

Besonderheiten: keine

Stellenbewertung: A 12 BBesG / E 11 TV-L

B	Anforderungen
1.	Formale Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)
	• Befähigung für das erste Einstiegsamt der zweiten Laufbahngruppe (ehem. gehobener feuerwehrtechnischer Dienst) oder entsprechend gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen als feuerwehrtechnischer Tarifbeschäftigte/r (m/w/d) gem. § 47 TV-L • für Beamten/innen: Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen • Uneingeschränkte Einsatztauglichkeit für den Einsatz im feuerwehrtechnischen Dienst / Führungsdienst • Mehrjährige Einsatzerfahrung im Feuerwehr- und Rettungsdienst • Pädagogische Zusatzqualifikation (z.B. AEVO, Erwachsenenpädagogik, Methodik/Didaktik, personalverantwortliche Führen oder vergleichbare Qualifikation)
2.	ggf. gesundheitliche Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)
	☐ gültige Vorsorgeuntersuchung für Bildschirmarbeitsplätze (G 37) ☒ Die uneingeschränkte Feuerwehrdiensttauglichkeit ist für die Wahrnehmung des Aufgabengebietes wünschenswert

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
		4	3	2	1	III / II / I
3.1 Fachkompetenzen						
3.1.1	• fundierte Kenntnisse der Organisation der Berliner Feuerwehr, insbesondere der BFRA	☐	☒	☐	☐	III
3.1.2	• fundierte Kenntnisse feuerwehrtechnische Fachkenntnisse bei besonderen Einsatzlagen (z.B. MANV, Amok, CBRN...)	☒	☐	☐	☐	III
3.1.3	• fundierte Kenntnisse der Rechtsgrundlagen für die Aus- und Fortbildung	☐	☒	☐	☐	II
3.1.4	• pädagogische und didaktische Kenntnisse in der fwt. Aus- und Fortbildung	☐	☐	☒	☐	II
3.1.5	• Kenntnisse der Ausbildungs- und Prüfungsordnungen aller fwt. Laufbahnen, der Laufbahnverordnung, der Feuerwehrdienstvorschriften und der einschlägigen Geschäftsanweisungen	☐	☒	☐	☐	II
3.1.6	• Kenntnisse im Konzipieren, Vorbereiten, Realisieren u. Auswerten von Lehrveranstaltungen	☐	☒	☐	☐	I
3.1.7	• Gründliche Kenntnisse in der Einsatzdienstorganisation und Einsatztaktik der Berliner Feuerwehr	☐	☒	☐	☐	II
3.1.8	• Gründliche Kenntnisse zur Planung, Organisation und Durchführung von Einsatz- und Katastrophenschutzübungen, sowie Großveranstaltungen	☐	☐	☒	☐	I
3.1.9	• Kenntnisse über taktische Einsetzbarkeit von Fahrzeugen und Geräten der Berliner Feuerwehr	☐	☐	☒	☐	I
3.1.10	• fundierte Kenntnisse der datenschutzrechtlichen Vorschriften (BlnDSG, DSGVO...)	☐	☐	☒	☐	I
3.1.11	Kenntnisse bei der Konzeption von Unterrichtsinhalten, Lehrunterlagen und Prüfungsinhalten	☐	☐	☒	☐	II
3.1.12	• allgemeine Verwaltungskenntnisse (GGO I, AZG, VwVfG...)	☐	☒	☐	☐	II

						bei Auswahlverfahren
		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.	☐	☒	☐	☐	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	☒	☐	☐	☐	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	☒	☐	☐	☐	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	☐	☐	☒	☐	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	☒	☐	☐	☐	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	☒	☐	☐	☐	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	☐	☐	☒	☐	II
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für externe und interne Kund*innen zu begreifen. ► entscheidet sachgerecht und nachvollziehbar	☐	☒	☐	☐	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.	☐	☒	☐	☐	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