



Anforderungsprofil

nach Basisanforderungsprofil gem. RdSchr IV Nr. 10/2019 vom 15.02.2019, IV Nr. 74/2021 vom 20.12.2021 und IV Nr. 07/2022 vom 04.02.2022

Stand: 08.07.2024

Ersteller/in: G 3153 Macos

Stellentitel / Funktion:

Sachbearbeitung in schwierigen Fällen in den Abteilungen A, B, E, R, S

Dienststelle:

Landesamt für Einwanderung

1. Beschreibung des Arbeitsgebietes

Sachbearbeitung aufenthaltsrechtliche Angelegenheiten in schwierigen Fällen

- Bedienung / Beratung des Publikums und Steuerung durch Terminvergabe
- Bearbeitung und Entscheidung von Anträgen in aufenthaltsrechtlichen Angelegenheiten in schwierigen Fällen (Einreiseangelegenheiten, Aufenthaltstitel, Ausstellung von Ausweisersatz, Reiseausweisen, Duldungen, Prüfung und Vorbereitung der Durchsetzbarkeit von Ausreiseverpflichtungen, Aufenthalt während des Asylverfahrens und nach dessen Beendigung, Prüfung von Abschiebungsverboten, Prüfung und Erlass von Ausweisungen und sonstigen aufenthaltsbeendenden Bescheiden, in Staatsangehörigkeitsangelegenheiten)
- Erstinstanzliche Bearbeitung von Prozessangelegenheiten
- Entscheidung über Integrationskursberechtigung und -verpflichtung
- Entscheidung über die Erwerbstätigkeit, ggf. in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit
- Entscheidung über Nebenbestimmungen zu Aufenthaltstiteln bei Titelerteilung und bei Anträgen auf Änderung
- Entscheidung über Anträge auf Änderung oder Streichung von Wohnsitzverpflichtungen aufgrund länderübergreifenden Wohnsitzwechsels nach entsprechender Prüfung
- Entgegennahme von Verpflichtungserklärungen für den langfristigen Aufenthalt gem. § 68 AufenthG
- Anordnung und Befristung der Wirkung von Abschiebungen und Ausweisungen, Entscheidung über Betretenserlaubnisse, Erlass von Leistungsbescheiden
- Vorbereitung der Abschiebung (Prüfung auf Vorliegen der Abschiebungsvoraussetzungen / Beseitigung von Abschiebungshindernissen)
- Entscheidung über Festnahme und Einlieferung bzw. Übernahme in das Abschiebungsgewahrsam sowie die Entlassung; Bearbeitung von Freiheitsentziehungsverfahren in der ersten und zweiten Instanz

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Anhörung bei Verdacht einer strafbaren Handlung, Erstattung von Strafanzeigen, Stellungnahmen zu Strafverfahren • Einleitung, Durchführung und Überwachung von Passbeschaffungsmaßnahmen • ED-Behandlung, Durchsuchungen gem. § 48 Abs. 3 AufenthG • Prüfung und Erlass von Anordnungen über das persönliche Erscheinen des Ausländers gemäß § 82 Abs. 4 AufenthG, einschließlich der Festsetzung des angedrohten Zwangsmittels sowie der Fertigung von Festnahmeersuchen und Haftanträgen • Erlass von Leistungsbescheiden über die Erstattung von Abschiebungskosten und Erhebung von Sicherheitsleistungen • allgemeine Beratung von ausländischen Staatsangehörigen und ggf. Familienangehöriger in Bezug auf freiwillige Ausreise und Folgen der Abschiebung • Erhebung von Verwarnungsgeldern im Ordnungswidrigkeitsverfahren, Festsetzung von Verwaltungsgebühren • Bearbeitung von Widersprüchen • Kooperation mit anderen Behörden, insbesondere mit der Polizei, der Bundespolizei, den Justizvollzugsanstalten, der Staatsanwaltschaft, dem Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten, der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft und dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge • Ansprechperson für Beschäftigte des mittleren Dienstes und vergleichbare Tarifbeschäftigte |
| | <p>Bewertung</p> <p>Entgeltgruppe: 9b</p> <p>Besoldungsgruppe: A10</p> |

| | |
|-------------------------------------|--|
| 2. Formale Anforderungen | |
| 2.1 | Beamtinnen und Beamte |
| | Laufbahnrechtliche Voraussetzungen, Studium, weitere Voraussetzungen: |
| <input checked="" type="checkbox"/> | für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Laufbahnfachrichtung allgemeiner Verwaltungsdienst, Laufbahnzweig nichttechnischer Verwaltungsdienst |
| <input checked="" type="checkbox"/> | bereits bestehendes Dienstverhältnis im öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Kommunen). |
| 2.2 | Tarifbeschäftigte |
| | Vorzugsweise mit folgenden Berufs- oder Studienabschlüssen: |
| <input checked="" type="checkbox"/> | ein abgeschlossenes (Fach-)Hochschulstudium (Bachelor oder Diplom) in der Fachrichtung Öffentliches Recht, Öffentliche Verwaltung, Public Management oder Verwaltungswissenschaften oder Recht |
| oder | |

* 4 = unabdingbar 3 = sehr wichtig 2 = wichtig 1 = erforderlich

| | |
|-------------------------------------|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> | der erfolgreiche Abschluss des Verwaltungslehrganges II |
| <u>oder</u> | |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten oder Kauffrau/-mann für Büromanagement oder eine vergleichbare abgeschlossene Berufsausbildung und durch Berufserfahrung im öffentlichen Dienst erworbene gleichwertige Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse, die denen eines Bewerbers mit einer o.g. Hochschulbildung oder des VL II entspricht |
| <u>und</u> | |
| <input checked="" type="checkbox"/> | bereits bestehendes Beschäftigungsverhältnis im öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Kommunen). |

| 3. Leistungsmerkmale | | Gewichtungen * | | | |
|-----------------------------------|--|-----------------------|----------|----------|----------|
| 3.1 Fachkompetenzen | | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Fach- und Rechtskenntnisse | | | | | |
| 3.1.1 | Umfassende Kenntnisse des Zuwanderungsgesetzes sowie der dazu erlassenen Rechtsverordnungen, Verwaltungsvorschriften und Weisungen | X | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> kennt Aufbau des AufenthG, des FreizügG/EU, des AsylG, des StAG, der AufenthV, der BeschV, der IntV, des AZRG zieht die relevanten europarechtlichen und völkerrechtlichen Normen - etwa DÜ, SDÜ, der Visumsverordnung, der GFK und des ARB 1/ 80 heran findet sicher und schnell die anzuwendende Rechtsgrundlage zieht für die zu treffende Entscheidung die aktuellen Verfahrenshinweise der Ausländerbehörde heran begründet getroffene Ermessensentscheidungen vertretbar | | | | |
| 3.1.2 | Gute Kenntnisse des allgemeinen Verwaltungsrechts | | X | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> zieht die betreffenden Vorschriften des VwVfG Bln und des VwVfG heran verfährt bei der Zustellung von Bescheiden nach den Regelungen des VwZG wendet das VwVG an kennt die einschlägigen Vorschriften der VwGO und des RVG | | | | |
| 3.1.3 | Umgang mit Informationstechnik | | X | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ist vertraut und sicher in der Handhabung der eingesetzten Hardware, Standard-Office-Software und Bürokommunikation | | | | |

* 4 = unabdingbar 3 = sehr wichtig 2 = wichtig 1 = erforderlich

- ist sicher im Umgang mit dem Fachverfahren AusReg2 und der elektronischen Akte

| 3.2 Persönliche Kompetenzen | | Gewichtungen * | | | |
|-----------------------------|--|----------------|---|---|---|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 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 | | X | | |
| | • bleibt unter Termin- und Leistungsdruck besonnen und sachlich | | | | |
| | • behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick | | | | |
| | • bewältigt auch Belastungsspitzen | | | | |
| | • hält Fachwissen auf dem neuesten Stand, informiert sich selbständig über Entwicklungen | | | | |
| 3.2.2 | Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren | | | X | |
| | • entwickelt Handlungsalternativen und bewertet sie | | | | |
| | • koordiniert eigene Termine und stimmt sich rechtzeitig ab | | | | |
| | • setzt Ressourcen effektiv ein | | | | |
| | • setzt sich realistische Ziele und Schwerpunkte | | | | |
| 3.2.3 | Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen | | X | | |
| | • behandelt komplexe Sachverhalte ganzheitlich | | | | |
| | • denkt fach- und ressortübergreifend | | | | |
| | • nimmt auf eine effektive Arbeitszeitauslastung in der Gruppe bzw. im Team aktiv Einfluss | | | | |
| | • richtet das eigene Handeln auf die definierten Ziele aus | | | | |
| 3.2.4 | Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen | X | | | |
| | • berücksichtigt übergeordnete Ziele bei Entscheidungen | | | | |
| | • bezieht alle zur Verfügung stehenden und erforderlichen Informationen in die Entscheidungsvorbereitung ein | | | | |

* 4 = unabdingbar 3 = sehr wichtig 2 = wichtig 1 = erforderlich

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • bezieht diejenigen, die von der Entscheidung betroffen sind, soweit wie möglich in den Entscheidungsprozess ein |
| | <ul style="list-style-type: none"> • ermittelt die für die Entscheidung notwendigen Informationen und wägt Alternativen ab |

| 3.3 Sozialkompetenzen | | Gewichtungen * | | | |
|-----------------------|---|----------------|---|---|---|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3.3.1 | Kommunikationsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</i> | | X | | |
| | • argumentiert und handelt situations- und personenbezogen | | | | |
| | • äußert sich in Wort und Schrift strukturiert, flüssig und verständlich | | | | |
| | • beherrscht Grammatik und Rechtschreibung sicher | | | | |
| | • hört aktiv zu, lässt ausreden, bewertet nicht und fragt nach | | | | |
| 3.3.2 | Kooperationsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.</i> | | | X | |
| | • arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen | | | | |
| | • arbeitet gemeinsam mit allen Beteiligten an der Problemlösung | | | | |
| | • initiiert und fördert die Zusammenarbeit | | | | |
| 3.3.3 | Dienstleistungsorientierung ► <i>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externe und interne Kundschaft zu begreifen.</i> | | X | | |
| | • beachtet das Zeitfenster der Auftraggebenden | | | | |
| | • begreift die Arbeit als Dienstleistung/Service für die Kundinnen und Kunden | | | | |
| | • berät sachlich (zu Alternativen, Nutzen, Risiken, Folgen) und bietet geeignete Dienstleistung an | | | | |
| | • erläutert Entscheidungen und Verfahrensabläufe verständlich und nachvollziehbar | | | | |
| 3.3.4 | Diversity Kompetenz ► <i>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> | | X | | |
| | • behandelt alle Menschen unabhängig von ihrer geschlechtlichen Orientierung, ethnischen Herkunft, ihrem Geschlecht usw. gleich | | | | |

* 4 = unabdingbar 3 = sehr wichtig 2 = wichtig 1 = erforderlich

| | | | | | |
|-------|---|--|---|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGIG etc.) | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen (Wertschätzung von Vielfalt) | | | | |
| 3.3.5 | <p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</p> <p>► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <p>1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</p> <p>2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</p> <p>3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</p> | | X | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> erkennt kulturell geprägte Wahrnehmungs- und Bewertungsstereotype bei sich und anderen | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> weiß um und berücksichtigt die besonderen Situationen von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z.B. durch prekäre Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein kann | | | | |

| | | | |
|---|--|----------------------|---|
| <p>WIR SIND AUSGEZEICHNET.</p> |  <p>Gütesiegel familienfreundlicher Arbeitgeber</p> | <p>BERLIN</p> |  |
|---|--|----------------------|---|