

Anforderungsprofil	Stand:	Januar 2026
	Ersteller/-in: (BearbeiterZ)	I A 1
	Qualitätsge- sichert am/ von, StZ.	28.01.2026, ZS B

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Dienststelle: Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten
--

Organisationseinheit: Abteilung I Referat I A

1	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (Text GVPL und ggf. Aufgabenanalyse)
	Sachgebietsleitung Landesinterne Registrierung von Asylbegehrenden / Geflüchteten • Fachliche Anleitung für Mitarbeiter*innen im Tagesgeschäft • Unterweisung bei Rechts- und Verfahrensänderungen • Verantwortung für den Personaleinsatz und -ausgleich • Erstellung von Beurteilungen • Personaleinzelgespräche und Jahresgespräche • Teilnahme an Personalauswahlgesprächen • Vertretung und Repräsentation nach außen • Unterstützung der Gruppenleitung • Führen von Statistiken • Titelverwalter*in und Anordnungsbefugte*r gem. besonderer Regelung • Schlusszeichnung gem. besonderer Regelung • Erste Beschwerdeinstanz für Kunden • Sicherstellung der einheitlichen Rechtsanwendungen • Anweisung der Mitarbeiter*innen in komplizierten Einzelfällen • Einarbeitung von Arbeitsanweisungen und Arbeitshinweisen • Führen von besonders konfliktträchtigen oder schwierigen Gesprächen • Durchführungen von Dienstbesprechungen • Einsatz an den Verwaltungsstandorten Tegel (Flughafen Tegel 1) und Oranienburger Straße 285 (Ankunftszentrum). • Erkennung von Engpässen, Prozessbeschleunigungen, Qualitätskontrollen und Dokumentation von Prozesskennzahlen • Planung, Steuerung und Optimierung der Leistungsprozesse des Sachgebiets (z. B. Ukraine Übergangsverordnung, Umsetzungsbeschlüsse, Asylbewerberleistungen, Rechtsvorschriften-Umsetzung) in der Registrierung und Verteilung von Geflüchteten, sowie in der Zuweisenden Stelle

* 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	Hervorzuhebende Sonderaufgaben	
	Stellenzeichen	
	Bewertung	E-9b TV-L (Bewertungsvermutung)
	Führungskraft: Leitungsspanne: (Anzahl und Laufbahngruppe der dauerhaft unterstellten Mitarbeiter/innen)	☒ Ja ☐ Nein 10 - 20 Mitarbeitende in EG 6
2	Formale Anforderungen (bitte Passendes auswählen, entsprechend <u>ändern</u> oder <u>streichen</u>)	
	Beamtinnen und Beamte Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für den ☒ allgemeinen Verwaltungsdienst, erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehem. gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst) oder ☐ abgeschlossenes Fachhochschulstudium / Bachelor oder ☐ Gleichwertige Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen (Berufsausbildung, Abschlüsse, u.ä.) (Tarif-)Beschäftigte ☒ abgeschlossenes Fachhochschulstudium / Bachelor oder ☒ abgeschlossene Berufsausbildung im kaufmännischen Bereich ☒ abgeschlossener Verwaltungslehrgang II oder ☒ Gleichwertige Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen (Berufsausbildung, Abschlüsse, u.ä.) Weitere Anforderungen für beide Berufsgruppen ☐ Zusatzqualifikation ☒ Mehrjährige/Langjährige einschlägige Berufserfahrungen/ Verwaltungserfahrung ☐ Mehrjährige/Langjährige Führungserfahrung / Erfahrung in der Leitung kleinerer/ mittlerer Arbeitsgruppen ☒ Bereitschaft zur Arbeit im 3-Schichtbetrieb (24/7), auch in den Nachstunden sowie an Wochenenden und Feiertagen ist zwingend erforderlich.	

3	Leistungsmerkmale				
3.1	Fachkompetenzen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.1.1	Umfassende Kenntnisse und Erfahrungen im AsylG, AufenthG, AZR-Gesetz, AZG, AsylbLG, BGB sowie der entsprechenden Ausführungsvorschriften, Kenntnisse im SGB I, V und X	x			
3.1.2	Allgemeine Kenntnisse des Verwaltungsrechts (z.B. personal- und haushaltsrechtliche sowie organisatorische Kenntnisse, TV-L, BeamStG, LBG, PersVG, LGG, AGG, SGB IX, VGG, LHO, AV-LHO, BlnDSG, Verwaltungsverfahrensgesetz, Verwaltungskostengesetz, Zustellungsgesetz, ASOG, GGO I)		x		
3.1.3	Allgemeine IT-Anwenderkenntnisse MS-Office, Datenbank, Fachanwendung DiAs, AZR, EASY/VILA, Free, DB, GStU, Nscale (DAB)			x	
3.1.4	Allgemeine Kenntnisse der Grundlagen und Methoden der Führungstätigkeit		x		

3.2	Persönliche Kompetenzen				
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit ► <i>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>	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
		x			
	• arbeitet aktiv und geht Arbeiten zügig an • stellt sich veränderten Anforderungen/Entwicklungen im eigenen Fachgebiet und passt das eigene Handeln den Anforderungen an • überträgt Wissen aus anderen Zusammenhängen auf das eigene Arbeitsgebiet • erkennt eigenen Fortbildungsbedarf und ist bereit, sich fortzubilden				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</i>	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
			x		
	• steuert die Aufgabenerledigung eigenverantwortlich nach terminlichen und sachlichen Erfordernissen • kann Aufgaben in Arbeitsschritte einteilen und auf die zur Verfügung stehende Zeit verteilen • legt Arbeitsergebnisse zu den vorgegebenen/vereinbarten Terminen bzw. für den Arbeitsablauf zweckmäßigen Zeitpunkt vor • erkennt Gemeinsamkeiten zwischen mehreren Sachverhalten •				

3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung	Gewichtungen*			
-------	---------------------------------------	----------------------	--	--	--

* 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen. - steigert Effizienz/Wirtschaftlichkeit durch verbesserte Arbeitsabläufe - versucht Ressourcen und Ziele in Einklang zu bringen und stellt aufgabenkritische Überlegungen an - prüft die Arbeitszeitauslastung und die Anwendung der Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit in der Organisation	4	3	2	1
			x		
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. - erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen - entscheidet zeitnah, eindeutig und pragmatisch unter Beachtung der Folgewirkungen - revidiert/modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
			x		
3.2.5	Belastbarkeit ► Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren - bleibt auch in schwierigen Situationen im Gleichgewicht, reagiert gelassen und behält den Überblick - arbeitet auch unter Belastung präzise und effizient - reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an - bewältigt auch große Arbeitsmengen in konstant guter Qualität	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
			x		
3.2.6	Selbständigkeit ► Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen. - beschafft sich selbständig alle notwendigen und verfügbaren Informationen - weiß, wer wann zu beteiligen ist - hält Zeiten und Absprachen ein	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
			x		

3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit	Gewichtungen*			
		4	3	2	1

* 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

3.3	Sozialkompetenzen				
	► <i>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</i>	x			
	• spricht / formuliert klar und prägnant • hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden • erläutert die Zusammenhänge und gibt Wissen weiter				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit	Gewichtungen*			
	► <i>Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.</i>	4	3	2	1
		x			
	• arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen • respektiert Kollegen/Kolleginnen unabhängig von der Hierarchiestufe • denkt/handelt partnerschaftlich • kann Ideen, Ansichten und Vorgehensweisen anderer akzeptieren • gibt eigenes Wissen weiter und hält keine wichtigen Informationen zurück				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung	Gewichtungen*			
	► <i>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.</i>	4	3	2	1
			x		
	• richtet die Leistungserbringung an den Leistungsempfängern aus (im • verhält sich Kunden gegenüber freundlich und aufgeschlossen • vertritt Entscheidungen und Standpunkte glaubwürdig				

* 4 unabhingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

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 diskriminierungs-freien und wertschätzenden Umgang zu pflegen.	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
		x			
	- wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV-Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGlG etc.) - ist fähig zum Perspektivwechsel - berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen				
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz <i>umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</i> <i>1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</i> <i>2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</i> ► 3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
			x		
	- weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an - lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden - berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus				

3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.6	Teamfähigkeit ► <i>Fähigkeit, sich und sein Können in ein Team optimal einzubringen und gemeinsame Projekte zu entwickeln und umzusetzen.</i>	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
	• kann aktiv in einem Team zusammenarbeiten und die Aufgaben im Team teilen • setzt eigene fachliche und persönliche Möglichkeiten im Team ein • akzeptiert Verschiedenartigkeiten und nutzt diese für die Erreichung vereinbarter Ziele		x		

3.4	Führungskompetenzen				
3.4.1	Strategische Kompetenz ► <i>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.</i>	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
					x
	- überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg - Liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte - vereinbart klare und realistische Ziele				
3.4.2	Personalentwicklungskompetenz ► <i>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.</i> ► <i>Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).</i>	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
		x			
	- erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für ihr/sein Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung - spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback - integriert Menschen mit Behinderung in den Alltag des Teams, setzt sich für die Schaffung der erforderlichen Rahmenbedingungen ein und berücksichtigt die Belange Schwerbehinderter gem. § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX				

* 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

3.4.3	Selbstentwicklungskompetenz ► <i>Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.</i>	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
			x		
	- reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe - zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil - Zeigt sich aktiv in der Entwicklung von Problemlösungen				
3.4.4	Innovationskompetenz ► <i>Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.</i>	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
					x
	- initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse - verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe - bezieht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Veränderungsprozesse ein				
3.4.5	Repräsentations- und Netzwerkkompetenz ► <i>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.</i>	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
					x
	- tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf - vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen				

Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen

☒ Beteiligung eingeleitet: ZS B (V) Datum: _____/ _____

1. Beteiligung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen (gem. § 178 Abs. 2 SGB IX)

2. Beteiligung der Frauenvertretung (gem. § 17 Abs. 1 LGG)

* 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

3. Kenntnisnahme des Personalrats (gem. § 2 PersVG)
-

4. Wv. nach Rücklauf der Beschäftigtenvertretungen.