Anforderungsprofil	Stand: 23.10.2026 Ersteller/in: Pahlisch BL 61 (BearbeiterZ)

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle: Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf von Berlin Jobcenter

Kapitel/Titel/St.-Nr. **3960**-	**Stellenzeichen** Team 620, 651 - 653, 626	**BesGr/EG** A 10 / E9b
Kurzbezeichnung des Aufgabengebiets Sachbearbeitung Leistungsgewährung		

1.	**Beschreibung des Arbeitsgebietes** **(ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)** 1. Antragsbearbeitung zu Leistungen nach SGB II in Fällen mit hohem Schwierigkeitsgrad 2. Gewährung sowie Zahlbarmachung von Leistungen nach SGB II in Fällen mit hohem Schwierigkeitsgrad 3. Rechtsauskünfte zu Leistungen nach SGB II in Fällen mit hohem Schwierigkeitsgrad 4. Zusammenarbeit mit Dritten (v.a. anderen Leistungsträgern)

2.	**Formale Anforderungen** **Beamte:** Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Laufbahnfachrichtung allgemeiner Verwaltungsdienst **Tarifbeschäftigte:** Erfolgreich abgeschlossenes (Fach-)Hochschulstudium in: • Arbeitsmarktmanagement • Verwaltungswissenschaften / Öffentliche Verwaltung • Rechtswissenschaften (auch erste juristische Staatsprüfung) • Sozial- oder Wirtschaftswissenschaften **oder** ein erfolgreich abgeschlossener Verwaltungslehrgang II	Gewichtungen entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		**Gewichtungen ***			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Fundierte Kenntnisse der relevanten Rechtsgrundlagen im Rechtskreis SGB II		X		
3.1.2	Fundierte Kenntnisse der angrenzenden Rechtsgebiete			X	
3.1.3	Fundierte Kenntnisse der im Verfahrens- und Prozessrecht			X	
3.1.4	Fundierte Kenntnisse MS-Office und relevanter IT-Fachanwendungen			X	
3.1.5	Kenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Verwaltung				X
3.1.6	Gute allgemeine Verwaltungskenntnisse			X	

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

	► Erläuterung der Begriffe ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
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.			X	
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		X		
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		X		
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		X		
3.3	**Sozialkompetenzen**				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.		X		
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		X		
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.		X		
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			X	

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

	► Erläuterung der Begriffe ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	**Gewichtungen**			
		4	3	2	1
	Status, Sprache) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen, bestehende Barrieren abzubauen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen.				
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigGbei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können ► Fähigkeit, die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden ► Fähigkeit insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.			X	