

<b>Anforderungsprofil IV A 37</b>	Stand: 28.11.2024 Ersteller/in: Frau Pannek (BearbeiterZ) IV A 3
---------------------------------------	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

**Dienststelle:**  
Senatsverwaltung für Stadtentwicklung,  
Bauen und Wohnen - Abt. IV - Wohnen  
und Stadterneuerung

**1. Beschreibung des Arbeitsgebietes:**  
  
Steuerung der Gesamtabläufe zur Erstellung und Veröffentlichung des Mietspiegels  
(Ministerielle Aufgaben der Mietspiegelerstellung)

**2. Formale Anforderungen**  
Abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Master/Diplom Universität) der Fachrichtungen Wirtschaftswissenschaften oder Verwaltungswissenschaften oder Sozialwissenschaften oder vergleichbarer Studiengänge oder gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen.

Gewichtungen  
entfallen hier

<b>3. Leistungsmerkmale</b>		<b>Gewichtungen *</b>			
		4	3	2	1
<b>3.1. Fachkompetenzen</b>					
3.1.1	Vertiefte Kenntnisse der mietrechtlichen Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs, des Mietspiegelreformgesetzes und der Mietspiegelverordnung, der Betriebskostenverordnung sowie der Heizkostenverordnung		X		
3.1.2	Kenntnisse des Vergaberechts (BerlAVG, VgV, UVgO) und des Berliner Haushaltsrechts (LHO und AV LHO)		X		
3.1.3	Kenntnisse der Berliner Wohnungspolitik und wohnungswirtschaftlicher Rahmenbedingungen (WoFG, GEG, SGB II und XII)		X		
3.1.4	Grundsätzliche Kenntnisse der Berliner Verwaltungsvorschriften (VwVfG, VwVG, AZG)		X		
3.1.5	Kenntnisse der statistischen Methodenlehre		X		

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

3.1.6	Kenntnisse der Methoden und Techniken des Projektmanagements			X	
3.1.7	Kenntnisse im Umgang mit politischen Gremien, Verbänden etc.		X		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Erläuterung der Begriffe</li> <li>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	Gewichtungen			
		4	3	2	1
<b>3.2</b>	<b>Persönliche Kompetenzen</b>				
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 Erkenntnisse zu erwerben.	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ist erhöhtem Arbeitsanfall gewachsen</li> <li>• behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick und bleibt bei der Sache.</li> <li>• geht aktiv und engagiert an Aufgaben heran, übernimmt Aufgaben selbständig</li> </ul>				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• plant und ordnet Aufgaben, Arbeitsschritte sowie Termine vorausschauend und realistisch, sach-, zeit- und personengerecht</li> <li>• entscheidet rechtzeitig termingerecht und klar</li> <li>• prüft zeitnah Sachstände und Ergebnisse</li> </ul>				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ▶ Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• plant frühzeitig und realistisch</li> <li>• entwickelt Konzepte zur Zielerreichung</li> <li>• informiert zeitnah und aufgabenorientiert</li> </ul>				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bezieht alle/erforderliche zur Verfügung stehende Informationen in die Entscheidung mit ein</li> <li>• klärt offene Fragen</li> <li>• setzt Prioritäten im Entscheidungsprozess</li> </ul>				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Erläuterung der Begriffe</li> <li>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	<b>Gewichtungen</b>			
		4	3	2	1
		<b>Gewichtungen</b>			
		4	3	2	1
<b>3.3</b>	<b>Sozialkompetenzen</b>				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	<b>X</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• äußert Inhalte kurz und präzise</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• informiert zeitnah und umfassend, stellt notwendige Kommunikationswege sicher</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• äußert sich in Wort und Schrift strukturiert, flüssig und verständlich</li> </ul>				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		<b>X</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• arbeitet konstruktiv, vertrauensvoll und respektvoll mit anderen zusammen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• stellt das Ziel und nicht die eigene Person in den Vordergrund</li> </ul>				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.		<b>X</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verhält sich im Kundenkontakt freundlich und aufgeschlossen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• geht offen auf andere zu</li> </ul>				
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.		<b>X</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zeigt Offenheit für Denk- und Verhaltensweisen, die den eigenen fremd sind.</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ist fähig zur Selbstreflexion der eigenen Diversität</li> </ul>				

\*)

4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <p>● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</p>	Gewichtungen			
		4	3	2	1
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"> <li>kann sich auf ihr/ihm fremde Kulturen einstellen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden</li> </ul>				

\*)

4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich