

Anforderungsprofil IV A 25 - E 14	Stand: 24.08.2026 Ersteller/in: IV A 2 (Stellenzeichen)
--	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle: Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen IV A 2 - Wohnungspolitik, Wohnraumförderung

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) Vorbereitung von Wohnraumförderprogrammen; Erarbeitung von Wirtschaftlichkeitsberechnungen in Vorbereitung und Evaluierung von Förderprogrammen oder -vorhaben; Bearbeitung und Entscheidung von Einzelangelegenheiten der Wohnraumförderung; Erarbeiten und Vertreten von Stellungnahmen zu wohnungspolitisch relevanten Vorschlägen, Initiativen und Vorgängen auf EU-, Bundes-, Landesebene; Fachaufsicht Investitionsbank Berlin.
-----------	--

2.	Formale Anforderungen Abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Master / Diplom Universität) - Fachrichtungen Wirtschaftswissenschaften, Verwaltungswissenschaften oder Stadt- und Regionalplanung oder vergleichbare Studiengänge oder gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen; Mehrjährige einschlägige Berufserfahrung
-----------	---

Gewichtungen
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1.	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse der Berliner Wohnungspolitik und wohnungspolitischer Diskurse		x		
3.1.2	Rechts- und Fachkenntnisse in den Bereichen Wohnraumförderrecht (WoFG, WoG Bln, WoVG Bln), Mietrecht (§§ 549-577a BGB), Baurecht (BauGB, BauO Bln)	x			

3.1.3	Rechts- und Fachkenntnisse in den Bereichen Verwaltungsrecht (u.a. VwVfG, VwVfG BE 2016, VwVG, GGO I+II), Haushaltsrecht (u.a. LHO, Haushaltsgesetz), Zuwendungsrecht und Vergaberecht sowie Kenntnisse des Datenschutzes (DSGVO, Bln DSG, BDSG)		x		
3.1.4	Kenntnisse des sozialen Wohnungsbaus und der Wohnraumförderprogramme		x		
3.1.5	Kenntnisse der Methoden und Techniken des Projektmanagements			x	
3.1.6	Betriebs- und volkswirtschaftliche Kenntnisse, insbesondere Kenntnisse der Verfahren von Wirtschaftlichkeitsberechnungen im Immobilienwesen	x			
3.1.7	Kenntnisse zu politischen Prozessen und Verfahren der Verwaltung		x		
3.1.8	Erfahrung im Umgang mit politischen Gremien, Bund, Ländern und Gemeinden sowie Verbänden			x	
3.1.9	Aufgeschlossenheit gegenüber gesellschaftspolitischen Fragestellungen			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			
	• löst Aufgaben ergebnisorientiert und denkt in größeren Zusammenhängen				
	• entwickelt, erprobt bzw. initiiert und steuert Ideen				
	• besitzt situationsabhängige Anpassungsfähigkeit und ist zur Übernahme neuer Aufgaben bereit				
	• reagiert auch in schwierigen Situationen überlegt und behält den Überblick				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		x		
	• plant und ordnet Aufgaben, Arbeitsschritte sowie Termine vorausschauend und realistisch, sach-, zeit- und personengerecht				
	• entwickelt Konzepte zur Zielerreichung				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		x		
	• richtet das eigene Arbeitsverhalten an Zielsetzungen aus				
	• formuliert und plant Zwischenziele				
	• zieht folgerichtige Schlüsse und berücksichtigt Folgewirkungen				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		x		
	• erkennt rechtzeitig Entscheidungsbedarfe und greift sie auf				
	• bereitet Entscheidungen systematisch vor und klärt offene Fragen				
	• entscheidet sachgerecht und nachvollziehbar und wägt die Konsequenzen verschiedener Handlungsalternativen ab				
3.2.5	Strukturiertes Denken und Arbeiten ► Fähigkeit, systematisch nachhaltige Lösungsansätze zu entwickeln			x	
	• entwickelt Konzepte, stellt sie sachlogisch und argumentationsorientiert vor				
	• macht konkrete Vorschläge zur Problemlösung				

	• erkennt und benennt Konzeptionsprobleme				
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.		x		
	• hört aktiv zu, fragt nach, reflektiert und lässt ausreden				
	• gibt Informationen zielgerichtet und in verständlicher Form weiter				
	• schätzt andere Meinungen, aber hinterfragt diese ggf. auch				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		x		
	• arbeitet konstruktiv, vertrauensvoll und respektvoll mit anderen zusammen				
	• stellt das Ziel und nicht die eigene Person in den Vordergrund				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.		x		
	• argumentiert verständlich bezogen auf den jeweiligen Adressaten				
	• geht offen auf andere zu				
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.			x	
	• zeigt Offenheit für Denk- und Verhaltensweisen, die den eigenen fremd sind				
	• ist fähig zum Perspektivwechsel				
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 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 teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie 3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.			x	
	• besitzt eine offene Haltung und Lernbereitschaft im interkulturellen Kontakt				
	• berücksichtigt die Vielschichtigkeit der Einwanderungsgesellschaft				