

19. Wahlperiode

## **Schriftliche Anfrage**

**des Abgeordneten Dr. Martin Sattelkau (CDU)**

vom 7. August 2025 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 7. August 2025)

zum Thema:

**Personalsituation im Bereich Stadtplanung in Berlin und deren Auswirkungen,  
speziell im Bezirk Treptow-Köpenick**

und **Antwort** vom 22. August 2025 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 25. August 2025)

Senatsverwaltung für  
Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen

Herrn Abgeordneten Dr. Martin Sattelkau (CDU)  
über

die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin  
über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/23542

vom 7. August 2025

über Personalsituation im Bereich Stadtplanung in Berlin und deren Auswirkungen, speziell im  
Bezirk Treptow-Köpenick

---

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

Die Schriftliche Anfrage betrifft zum Teil Sachverhalte, die der Senat nicht aus eigener Zuständigkeit und Kenntnis beantworten kann. Er ist gleichwohl bemüht, Ihnen eine Antwort auf Ihre Frage zukommen zu lassen und hat daher die Bezirke um Stellungnahmen gebeten, die von dort in eigener Verantwortung erstellt und dem Senat übermittelt wurden. Sie werden nachfolgend wiedergegeben.

Frage 1: Personalbestand:

Wie viele Planstellen für Stadtplaner sind derzeit (Stand: 30.06.2025) in der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen sowie in den Stadtplanungsämtern der einzelnen Bezirke eingerichtet? Bitte geben Sie die Zahlen getrennt nach Verwaltungseinheit an.

Frage 2: Besetzungsgrad:

Wie viele dieser Planstellen sind aktuell unbesetzt? Bitte differenzieren Sie ebenfalls nach Senatsverwaltung und Bezirksämtern.

Frage 3: Altersstruktur:

Wie hoch ist das Durchschnittsalter der in der Senatsverwaltung bzw. in den „Bezirksstadtplanungsämtern“ beschäftigten Stadtplanern? Bitte geben Sie die Zahlen getrennt nach Verwaltungseinheit an.

Frage 4: Altersbedingte Abgänge:

Wie viele Beschäftigte der Senatsverwaltung und der Bezirke werden voraussichtlich in den nächsten 5 bzw. 10 Jahren altersbedingt ausscheiden? Welche konkreten Maßnahmen sind zur Nachbesetzung dieser Stellen vorgesehen? Bitte jeweils nach Senatsverwaltung und Bezirksämtern aufschlüsseln.

Antwort zu den Fragen 1 bis 4:

Die zahlenmäßigen Angaben entnehmen Sie bitte der beigefügten Anlage. Zu den konkreten Maßnahmen zur Nachbesetzung der Stellen wurde Folgendes mitgeteilt:

Tempelhof-Schöneberg:

- perspektivisch freiwerdende Stellen rechtzeitig ausschreiben,
- Werbung für potenzielle Fach-/ und Nachwuchskräfte betreiben.

Steglitz-Zehlendorf:

1. Bedarfsanalyse:

a) Anforderungsprofil aktualisieren (klare Definition der Qualifikationen, Erfahrungen und Soft Skills)

b) Stellenbewertung: Überprüfung, ob die Stelle in der bisherigen Form bestehen bleiben oder verändert werden soll.

2. Ausschreibung & Recruiting

- Potenzielle Nachfolgerinnen und Nachfolger aus interner Karriereplanung ansprechen;
- Stellenanzeigen schalten (Online-Jobbörsen, soziale Netzwerke, Fachportale);
- Active Sourcing (z.×B. auf LinkedIn oder Xing)
- Zusammenarbeit mit Universitäten und Hochschulen (Hochschulmarketing)

3. Onboarding

Mentoring & Einarbeitungspläne, Regelmäßige Feedbackgespräche, Maßnahmen zur langfristigen Mitarbeiterbindung (z.×B. Weiterbildung, Entwicklungsperspektiven)

4. Strategische Langzeitmaßnahmen

- Nachfolgeplanung etablieren (insbesondere für Schlüsselpositionen),
- Arbeitgeberattraktivität stärken,
- Personalmarketing optimieren (z.×B. gezielte Ansprache bestimmter Zielgruppen).

Vakante Stellen werden immer mit entsprechendem Vorlauf neu ausgeschrieben, nicht zuletzt um den notwendigen Wissenstransfer ggf. durch Doppelbesetzung zu gewährleisten. Die Stellenausschreibungen werden flankierend mit Anzeigen in einschlägigen Medien geschaltet.

Die Erfahrung der letzten Jahre hat allerdings gezeigt, dass neben dem Fachkräftemangel auch die Konkurrenz der höher dotierten Stellen in der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung die Nachbesetzung im Bezirk deutlich erschwert bzw. Abwanderungen Vorschub leistet. Ziel wäre es, im Land Berlin eine einheitliche Stellenstruktur für gleiche Arbeit zu schaffen, damit die Bezirke attraktiv und handlungsfähig bleiben.

### Pankow:

- Rechtzeitige Ausschreibung (ggf. Nutzung von Dauerausschreibungen),
- Aktualisierung BAK/ AP/ Bewertung,
- Sicherstellung Wissenstransfer

### Mitte:

Bei planbarem Ausscheiden (also altersbedingt) wird die Stellenausschreibung, anhand von vorliegenden Prognosen, möglichst frühzeitig angegangen; bei Vorhandensein von entsprechenden Mitteln des Landes Berlin, auch im Rahmen einer Stellendoppelbesetzung/ Wissenstransfers.

Die Ausschreibungen werden sowohl im Internet als auch bei der Arbeitsagentur für Arbeit, dem Jobcenter und der Stellenbörse veröffentlicht. Durch die Anerkennung der SenFin des technischen Berufs der Stadt- und Regionalplaner\*innen und Architekt\*innen zu den sog. Mangelberufen werden weitere Anstrengungen unternommen geeignetes Personal für das Stadtentwicklungsamt gewinnen zu können:

- Teilnahme des Stadtentwicklungsamtes beim Karriere-Bus der SenFin
- Aushang der Stellenausschreibungen in den Hochschulen (u.a. an der Berliner Hochschule für Technik -BTU-)
- kostenpflichtige Publizierungen in Fachzeitschriften (u.a. Architektur Plus).

Darüber hinaus werden vom Stadtentwicklungsamt auch die Möglichkeiten monetärer Anreize, im Rahmen des Tarifrechts, genutzt (Fachkräftezulage, Anerkennung förderlicher Zeiten u.a.)

### Lichtenberg:

Ziel ist es, alle frei werdenden Stellen neu zu besetzen. Bei erheblichen Schwierigkeiten bei der Besetzung freier Stellen wird auf kostenpflichtige Publizierungen gesetzt (z.B. Jobware, Stepstone). Darüber hinaus nimmt das Bezirksamt Lichtenberg bereits seit mehreren Jahren an der Jobmesse "Jobwunder Bau" (TU Berlin) teil, um das Bezirksamt als Arbeitgeber zu präsentieren und mit potenziellen Bewerber\*innen und anderen interessierten Absolvent\*innen ins Gespräch zu kommen. Auch an anderen Jobmessen ist das Bezirksamt vertreten, die nicht speziell auf den Baubereich ausgelegt sind, das auch dies bei der Suche nach fachspezifischen Bewerber\*innen förderlich ist.

Im Fachbereich Vermessung des Stadtentwicklungsamtes werden regelmäßig pro Ausbildungsjahrgang ein/eine Vermessungstechniker\*in ausgebildet und bei erfolgreichem Abschluss in der Regel zumindest mit befristeten Anschlussvertrag nach Ausbildung übernommen; bei freier Stelle auch unbefristete Übernahme möglich. Für die Ingenieurslaufbahn bietet das Bezirksamt den jungen Vermessungstechniker\*innen eine Qualifizierungsvereinbarung für ein Studium an, so dass auch eine Personalentwicklung gegeben ist. Auch in dieser Fachrichtung Vermessung ist der Bezirk mehrmals im Jahr auf Job- und Berufsmessen vertreten. Darüber hinaus werden im Stadtentwicklungsamt Referendaren ein mehrwöchiges Praktikum ermöglicht.

### Neukölln:

- Stellenausschreibung,
- Praktikaangebote für Studierende,
- Hospitationsangebote.

### Reinickendorf

- Langfristige Planung der Stellenausschreibungen für eine nahtlose Nachbesetzung,
- attraktive Gestaltung der Arbeitsplätze,
- gutes Arbeitsklima.
- Ansprechende Gestaltung der Stellenausschreibungen.

### Charlottenburg-Wilmersdorf

Einstellung von Werkstudenten, um die Kräfte vorzeitig an die Dienststelle zu binden.

### Spandau:

1. Aktive Werbemaßnahmen / Marketing des Bezirksamts zur Erhöhung der Reichweite von Stellenausschreibungen;
2. rechtzeitige Einleitung des Verfahrens zur Nachbesetzung (Stellenausschreibung, Durchführung der Auswahlverfahren);
3. Maßnahmen zum Wissenstransfer in Form von Wissenslandkarten, Dialogbegleitung oder Stellenkompass.

### Marzahn-Hellersdorf

Durch öffentliche Stellenausschreibung im Karriereportal, Bund.de, Interamt, bei Bedarf auch in weiteren Jobportalen.

### Treptow-Köpenick:

- Rechtzeitige Ausschreibungen auf allen Plattformen,
- Nachbesetzung durch eigenen Nachwuchs (Duale Studenten)

### Friedrichshain-Kreuzberg:

- Rechtzeitige Ausschreibung der frei werdenden Stellen
- Teilnahme des Bezirks am dualen Studienprogramm des Landes Berlin
- Personalentwicklung vorhandener Beschäftigter, um höherwertige Arbeitsgebiete mit qualifiziertem Personal nachzubesetzen
- Angebot Desksharing / mobile Telearbeit, familienfreundliche Arbeitszeiten, Teilzeit (auch durch Stellenteilung)
- Nutzung der Möglichkeit der Gewährung der Fachkräftezulage zur Gewinnung und Bindung von Ingenieur\*Innen.

## Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen

Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen setzt kontinuierlich darauf, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, um Vakanzen frühzeitig und qualifiziert nachzubeseetzen. Dabei stehen Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flexible Arbeitszeitmodelle, moderne Ausstattung, ortsunabhängiges Arbeiten sowie digitalisierte Prozesse im Fokus. Ergänzend dazu werden Führungsleitbilder, agile Methoden und individuelle Entwicklungschancen sichtbar gemacht und regelmäßig evaluiert.

Eine Vision, eine Wirksamkeitskultur, die Zufriedenheit der Mitarbeitenden werden als zentrale Faktoren betrachtet und gezielt gestärkt. Zur Gewinnung neuer Talente kann in Kooperation mit Hochschulen, Ausbildungsträgern und über alternative Einstiegswege auch verstärkt auf Quereinsteiger und diverse Bewerbergruppen gesetzt werden.

Die Senatsverwaltung setzt auf Effizienzsteigerung durch Digitalisierung und den gezielten Einsatz Künstlicher Intelligenz. Hierzu zählen u.a. die Automatisierung sich wiederholender Aufgaben, intelligente Datenanalysen sowie digitale Workflows zur Entlastung der Mitarbeitenden. Gleichzeitig werden Wissenssicherungsmaßnahmen wie Dokumentation, Mentoring-Programme und systematischer Wissenstransfer implementiert, um den Verlust von Erfahrungswissen beim Renten- und Pensionseintritt zu kompensieren.

Die Senatsverwaltung hat im Mai 2025 eine berlinweite Recruiting-Kampagne gestartet – mit dem Ziel, die Sichtbarkeit und Attraktivität der Senatsverwaltung als Arbeitgeberin zu steigern. Die Kampagne vermittelt als zentrale Botschaft, dass wir unsere Stadt gemeinsam erfolgreich gestalten können – vorausschauend, den Blick in die Zukunft gerichtet. Für potentielle neue Kolleginnen und Kollegen wird klar: Es geht um eine erfüllende Aufgabe, die Spaß macht und die sinnvoll ist. Der Claim bringt diese Botschaft auf den Punkt: *Gestalte Berlin. Und deine Zukunft.* Das dazugehörige Motiv – unterschiedliche Menschen arbeiten im wörtlichen Sinne an Berlin – setzt diese Botschaft visuell um.

Die Kampagne kombiniert verschiedene crossmediale Maßnahmen: Am 20.5. startete eine berlinweite Plakataktion im Straßenraum und in öffentlichen Verkehrsmitteln, es gibt einen Film auf YouTube und in ausgewählten Kinos, der Traumjobs in der Senatsverwaltung vorstellt sowie diverse Kurzfassungen, eine Social Media-Porträt-Serie auf Instagram und LinkedIn, einen Refresh der Internetseite. Da die Kampagne noch läuft, ist die Auswertung noch nicht abgeschlossen. Zwei Zahlen vorab: Die Zugriffe auf die Internetseite sind z.T. 30mal höher als vor der Kampagne, der Film hatte in drei Monaten auf YouTube ca. 330.000 Aufrufe.

Frage 5: Auswirkungen in Treptow-Köpenick (Genehmigungen):

Inwiefern wirken sich die unbesetzten Stellen im Stadtplanungsamt Treptow-Köpenick auf die Dauer von Genehmigungsverfahren aus? Gibt es exemplarische Verzögerungen oder Engpässe?

Der Bezirk teilt dazu Folgendes mit:

„Die Dauer von Genehmigungsverfahren wird im Fachbereich Stadtplanung im BA Treptow-Köpenick davon nicht beeinflusst. Es gibt keine Verzögerungen.“

Frage 6: Auswirkungen in Treptow-Köpenick (Beteiligung):

Welche Auswirkungen haben offene Stellen auf Beteiligungsprozesse in Treptow-Köpenick (z. B. Sitzungen der Bezirksverordnetenversammlung, ihrer Ausschüsse und Bürgerforen)?

Der Bezirk teilt dazu Folgendes mit:

„Die offenen Stellen haben keinen Einfluss auf Beteiligungsprozesse.“

Frage 7: Personalgewinnung und -bindung:

Welche konkreten Maßnahmen ergreift das Bezirksamt Treptow-Köpenick (ggf. mit Unterstützung des Senats), um neues Fachpersonal für das Stadtplanungsamt zu gewinnen, bestehende Beschäftigte zu halten und deren Weiterbildung sicherzustellen?

Der Bezirk teilt dazu Folgendes mit:

„Das Bezirksamt, Stadtentwicklungsamt stellt für die bestehenden Beschäftigten eine möglichst gute Work-Life-Balance her.

Je nach Bedürfnissen (Familie mit Kleinkindern, zu pflegende Angehörige, weiter Arbeitsweg) wird vermehrt Homeoffice angeboten. Es werden regelmäßige Personalgespräche geführt. Außerdem gibt es einige Angebote zur aktiven Pause, um 1 Stunde Arbeitszeit pro Woche für sportliche Aktivitäten zu nutzen, was zur Gesunderhaltung beiträgt. Des Weiteren werden die technischen Ausstattungen immer aktuell gehalten, um einen möglichst ergonomischen Arbeitsplatz anzubieten.

Um neues Fachpersonal zu gewinnen werden verschiedene Möglichkeiten genutzt: Werbung in der U-Bahn, regelmäßige Teilnahme und Akquirierung auf Berufs-Messen, Steuerung der Ausschreibungen im Rahmen der Möglichkeiten (vor der HH-Sperre auch kostenintensive Ausschreibungen), Ausbildung (Duale Studenten), direkte Ansprache/Information der Unis und Hochschulen, Einsatz eines Headhunter-Unternehmens, Job-Bus, Präsenz bei vielen Veranstaltungen, um auch die Mundpropaganda wirken zu lassen.“

Frage 8: Externe Kooperation:

In welchem Umfang arbeitet das Bezirksamt Treptow-Köpenick mit externen Planungsbüros oder anderen Partnern zusammen, um personelle Engpässe im Stadtplanungsamt auszugleichen?

Der Bezirk teilt dazu Folgendes mit:

„Gar nicht. Dafür stehen auch keine finanziellen Kapazitäten zur Verfügung.“

Frage 9: Langfristige Personalausrichtung:

Welche langfristigen Zielvorgaben oder Strategien verfolgt das Bezirksamt Treptow-Köpenick, um die Planstellen im Stadtplanungsamt mittelfristig vollständig zu besetzen?

Der Bezirk teilt dazu Folgendes mit:

„Derzeit ist aufgrund der Haushaltslage keine Besetzung von Stellen möglich. Ansonsten siehe Antwort auf Frage 7.“

Berlin, den 22.08.2025

In Vertretung

Prof. Kahlfeldt

.....

Senatsverwaltung für  
Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen

**Anlage zur Beantwortung der Anfrage des MdA Dr. Sattelkau (19/23542)**

Frage	1.	2.	3.	4. a	4. b
<b>Bezirke</b>	Anzahl der Stellen für Stadtplaner	davon zum 30.06.25 nicht besetzt	Durchschnittsalter der Stadtplaner	Zahl der in den nächsten 5 Jahren ausscheidenden Stadtplaner	Zahl der in den nächsten 10 Jahren ausscheidenden Stadtplaner
Mitte	53	7	45	6	9
Friedrichshain-Kreuzberg	36	5	45	7	9
Pankow	51	2	46	10	17
Charlottenburg-Wilmersdorf	39	9	44	7	8
Spandau	34	1	47	2	11
Steglitz-Zehlendorf	21	9	Beamte 54,0 Tarif 50,3	5	10
Tempelhof-Schöneberg	37	3	42	5	5
Neukölln	34	5	48	2	11
Treptow-Köpenick	28	5	37	5	5
Marzahn-Hellersdorf	22	3	53	7	10
Lichtenberg	31	3	46	9	13
Reinickendorf	19	0	43	2	5

SenStadt	258	14	46	25	44
----------	-----	----	----	----	----