LAND
BRANDENBURG

Konzept zur nachhaltigen Fachkräftesicherung

im amtlichen Vermessungswesen und in der Flurneuordnungsverwaltung des Landes Brandenburg



Ministerium des Innern
und für Kommunales

Impressum

Herausgeber
Ministerium des Innern und für Kommunales des Landes Brandenburg
Referat 13 (u. a. Amtliches Vermessungswesen, Geoinformationswesen,
Gutachterausschüsse für Grundstückswerte, Berufsrecht
der Öffentlich bestellten Vermessungsingenieure, Fachaufsicht LGB)
Henning-von-Tresckow-Straße 9 – 13
14467 Potsdam
E-Mail: vermessungswesen@mik.brandenburg.de
Internet: https://mik.brandenburg.de/

Redaktion
Beirat zur nachhaltigen Fachkräftesicherung
im amtlichen Vermessungswesen
und in der Flurneuordnungsverwaltung
c/o Landesvermessung und Geobasisinformation Brandenburg
Heinrich-Mann-Allee 104 B
14473 Potsdam
E-Mail: lgb.nachwuchsinitiative@geobasis-bb.de
Internet: https://geobasis-bb.de/

Stand
August / 2026

Gestaltung und Druck
LGB (Landesvermessung und
Geobasisinformation Brandenburg)

Bildrechte
Titelbild © NexPix - stock.adobe.com

Vorwort



Sehr geehrte Damen und Herren,

die Fachkräftesicherung ist ein zentrales Thema im amtlichen Vermessungswesen und der Flurneuordnungsverwaltung. Beide Verwaltungen stehen wie viele andere Verwaltungen vor der Herausforderung, altersbedingte Personalabgänge zu kompensieren und gleichzeitig den steigenden Anforderungen durch die Digitalisierung und den Einsatz neuer Technologien gerecht zu werden.

In den kommenden Jahren gehen viele erfahrene Beschäftigte in den Ruhestand. Gleichzeitig gibt es zu wenige Absolventinnen und Absolventen in den Ausbildungsberufen und Studiengängen in den Bereichen Vermessungswesen, Geodäsie und Geoinformatik. Hinzu kommt die Konkurrenz zum privaten Sektor.

Umso wichtiger ist daher eine erfolgreiche Fachkräftesicherung im amtlichen Vermessungswesen und in der Flurneuordnungsverwaltung. Sie gewährleistet:

- die Aktualität und Qualität des Liegenschaftskatasters,
- die Bereitstellung zuverlässiger Geobasisdaten,
- die Unterstützung von Bau-, Infrastruktur- und Klimaschutzprojekten,
- die Neugestaltung des ländlichen Raums mit Erneuerung des Liegenschaftskatasters,
- die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung und
- die Sicherung hoheitlicher Aufgaben im öffentlichen Interesse.

Insgesamt ist die Fachkräftesicherung im amtlichen Vermessungswesen eine strategische Daueraufgabe. Sie erfordert die enge Verzahnung von Personalmanagement, Aus- und Weiterbildung, Digitalisierung sowie einer modernen Arbeitgeberpositionierung, um die Leistungsfähigkeit im amtlichen Vermessungswesen und in der Flurneuordnungsverwaltung langfristig zu sichern.

Das neue Fachkräftesicherungskonzept verfolgt aus gutem Grund einen ganzheitlichen Ansatz mit allen Akteuren des amtlichen Vermessungswesens und der Flurneuordnungsverwaltung, bei dem jeder seine Stärken, sei es bei der Nachwuchswerbung, bei der Berufs- oder Laufbahnausbildung oder bei der Unterstützung von Studierenden einbringen kann. Der umfangreiche Maßnahmenkatalog in Anlage I des Konzepts bildet hierfür einen geeigneten Rahmen und ist „Werkzeugkasten“ zur Anwendung.

Bei der Umsetzung der Maßnahmen wünsche ich allen Akteuren viel Erfolg!

Dr. Jan Redmann
Minister des Innern und für Kommunales

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung **6**

1 Einleitung **8**
1.1 Rückblick Fachkräftesicherungskonzept 1.0 – Ergebnisse und Erkenntnisse 8
1.2 Das amtliche Vermessungswesen und die Flurneuordnung im Land Brandenburg 9

2 Akteure und Aufgabenfelder **11**

3 Rahmenbedingungen **15**
3.1 Megatrends 15
3.2 Brandenburg - innere und äußere Faktoren 16
3.3 Demographischer Wandel und seine Auswirkungen 16

4 Bestands- und Bedarfsanalyse **20**
4.1 Rahmenbedingungen 20
4.2 Ergebnisse der Bestands- und Bedarfsanalyse für die Vermessungs- und Katasterverwaltung sowie die Flurneuordnungsverwaltung (Stand: 12/2024) 22
4.3 Ergebnisse der Bestands- und Bedarfsanalyse für die Öffentlich bestellten Vermessungsingenieurinnen und -ingenieure 24
4.4 Resultierender Ausbildungsbedarf 27

5 Handlungsfelder und Maßnahmen der Fachkräftesicherung **29**
5.1 Übersicht und Zuordnung von Haushaltsrelevanz und Akteuren zur Fachkräftesicherung 30
5.2 Übergeordnete Zielstellungen 34

6 Ausblick und Fazit **37**
6.1 Ausblick 37
6.2 Fazit 37

I. Anlagen **38**
I.1 Koordinierung / Forcierung von Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung 38
I.2 Möglichkeiten und Perspektiven von Ausbildungsverbünden und Partnerschaften 40
I.3 Anreizsysteme zur Bindung von Nachwuchskräften und Fachkräften 40
I.4 Forcierung der Ausbildung im amtlichen Vermessungswesen 44
I.5 Stärkung der überbetrieblichen Ausbildung 47
I.6 Forcierung der Laufbahnausbildungen gD und hD 48
I.7 Forcierung des dualen Studiums im amtlichen Vermessungswesen 51

II. Quellenverzeichnis **52**

Zusammenfassung

Das amtliche Vermessungswesen und die Flurneuordnungsverwaltung im Land Brandenburg sichern zentrale staatliche Kernaufgaben: Rechtssicherheit im Grundstücksverkehr, verlässliche Geobasisdaten für Verwaltung und Wirtschaft sowie die Umsetzung von Infrastruktur-, Klima- und Entwicklungsprojekten. Ihre Leistungsfähigkeit ist damit unmittelbar relevant für Investitionen, ländliche Entwicklung und digitale Verwaltung.

Angesichts der Bedeutung des amtlichen Vermessungswesens und der sich abzeichnenden demographischen Herausforderungen haben sich das Ministerium des Innern und für Kommunales (MIK), Vertreter der Katasterbehörden (KB) und die Landesvermessung und Geobasisinformation Brandenburg (LGB) der Thematik Fachkräftesicherung seit dem Jahr 2014 zugewandt. Strategische Überlegungen zur Sicherung von Fachkräften mündeten in das erste Fachkräftesicherungskonzept (FK) aus dem Jahr 2018. Es bewirkte bei den Bedarfsträgern eine Schärfung der strategischen Personalentwicklung und damit einhergehend eine Intensivierung der Ausbildung auf allen Qualifikationsniveaus.

Das zunächst nur für die Vermessungs- und Katasterverwaltung Brandenburg (VuKV) konzipierte Fachkräftesicherungskonzept fand schnell auch bei weiteren Akteuren Anklang. Was dazu führte, dass in den Folgejahren auch Fachverbände und die Flurneuordnungsverwaltung dem Beirat zur Steuerung der Fachkräftesicherung beitraten. Zur Verstetigung der Fachkräftesicherung ist im Juni 2023 durch den Beirat zudem entschieden worden, das Fachkräftesicherungskonzept weiterzuentwickeln. Dazu wurde aus dem Beirat heraus die Arbeitsgruppe „Fachkräftesicherungskonzept 2.0“ (AG FK 2.0) gegründet, bestehend aus der Koordinierungsstelle des Beirats in der LGB sowie aus Vertretern des MIK, der KB, der Flurneuordnungsverwaltung, des DVW Berlin-Brandenburg e.V. - Gesellschaft für Geodäsie, Geoinformation und Landmanagement (DVW) und des Bundes der Öffentlich bestellten Vermessungsingenieure – Landesgruppe Brandenburg (BDVI).

Für den Betrachtungszeitraum 2025 bis 2034 hat die AG FK 2.0 die bestehenden Handlungsfelder und Maßnahmen evaluiert, gegebenenfalls optimiert sowie neue Handlungsfelder und Maßnahmen identifiziert und beschrieben.

Das Fachkräftesicherungskonzept 2.0 verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz mit allen Akteuren im amtlichen Vermessungswesen, weshalb sowohl vertretende Personen der Flurneuordnungsverwaltung als auch der Öffentlich bestellten Vermessungsingenieurinnen und Vermessungsingenieure (ÖbVI) bei der Fachkräftesicherung mitwirken.

Das vorliegende Konzept thematisiert die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen von Megatrends über die besonderen demografischen Rahmenbedingungen Brandenburgs bis hin zu den Anforderungen der einzelnen Akteure.

Im benannten Analysezeitraum von zehn Jahren beträgt der Fachkräftebedarf für das gesamte amtliche Vermessungswesen, einschließlich der Flurneuordnungsverwaltung, laut Bestands- und Bedarfsanalyse etwa 30 Prozent des gesamten Personalbestands mit insgesamt 1.452 Fachkräften (Stand 12/2024).

Eine Möglichkeit, dem Kompetenzverlust entgegenzuwirken, stellen attraktive Qualifizierungsmaßnahmen für bereits vorhandenes Personal dar.

Die vor dem Einstieg in das Berufsleben stehenden Generationen sind möglichst frühzeitig zu erreichen, um sie von den Berufsbildern im amtlichen Vermessungswesen zu begeistern. Im besten Fall erfolgt die Ansprache über generationstypische Kommunikationswege. Sofern die Entscheidung für eine Tätigkeit im amtlichen Vermessungswesen getroffen wird, ist es besonders wichtig, sie auf dem Weg bis zum Berufseinstieg aktiv zu begleiten.

Im Ergebnis der Erarbeitung des Fachkräftesicherungskonzepts 2.0 zeigt sich, dass Personalgewinnung und -bindung für das amtliche Vermessungswesen eine strategische Aufgabe darstellt, die auch künftig mit den entsprechenden Ressourcen und Kompetenzen ausgestattet werden sollte.



Beirat zur nachhaltigen Fachkräftesicherung im amtlichen Vermessungswesen und in der Flurneuordnungsverwaltung anlässlich seiner Sitzung am 11. Juni 2026

1 Einleitung

Bundesweit sind 209.000 Arbeitsplätze in den MINT[1]-Berufen unbesetzt und das trotz der konjunkturellen Abkühlung der letzten Jahre[2]. Hauptursache hierfür ist das Ungleichgewicht zwischen Erwerbstätigen und Ruheständlern aufgrund des demografischen Wandels und der damit verbundenen Alterung der Bevölkerung[3]. Der Fachkräftemangel bleibt also weiterhin ein bestimmendes Thema.

Berücksichtigt man die notwendigen Vorlaufzeiten zur Ausbildung entsprechender Fachkräfte, wird die Problemlage noch deutlicher. Während die Berufsausbildung für Vermessungstechniker/-in (VT) und Geomatiker/-in beispielsweise drei Jahre benötigt, erfordert die Qualifikation zum ÖbVI insgesamt rund neun Jahre.

Diese Rahmenbedingungen erfordern daher eine koordinierte, gemeinsam abgestimmte Nachwuchs- und Fachkräftesicherung sowohl im amtlichen Vermessungswesen als auch in der Flurneuordnungsverwaltung sowie eine bedarfsgerechtere Ausbildung mit individuellen Qualifizierungen von Mitarbeitenden.

1.1 Rückblick Fachkräftesicherungskonzept 1.0 – Ergebnisse und Erkenntnisse

Mit dem Ziel, eine Art Handbuch für die einheitliche und zielgerichtete Nachwuchswerbung/-gewinnung bereitzustellen, wurde 2018 das erste Fachkräftesicherungskonzept veröffentlicht. Die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen erfolgte dabei unter Berücksichtigung regionaler Gegebenheiten und wurde zudem durch den eigens gegründeten Beirat zur nachhaltigen Fachkräftesicherung begleitet und gesteuert.

Anfänglich nur für die Vermessungs- und Katasterverwaltung im Land Brandenburg gedacht, überzeugten die Idee des Fachkräftesicherungskonzeptes, wie auch die Einrichtung des Beirats, weitere Akteure des amtlichen Vermessungswesens und der Flurneuordnungs-verwaltung im Land Brandenburg. So trat der BDVI als Interessenvertretung der ÖbVI dem Beirat bereits 2019 bei. 2022 folgte die Flurneuordnungsverwaltung, vertreten durch das Landesamt für ländliche Entwicklung, Landwirtschaft und Flurneuordnung (LELF). Auch der DVW, als ständiges beratendes Mitglied im Beirat, ist ein wichtiger Impulsgeber für neue Ansätze bei der Fachkräftesicherung. Durch die Einbeziehung sämtlicher Akteure wird sowohl dem Verbundgedanken als auch der Relevanz des Themas Rechnung getragen.

Insgesamt umfasste das Fachkräftesicherungskonzept 15 Handlungsschwerpunkte, die im jährlichen Monitoring ab 2019 erfasst und in den jeweiligen Beiratssitzungen ausgewertet wurden.

Rückblickend können insbesondere:

- die Forcierung der Ausbildung zum/zur Vermessungstechniker/-in,
- die Forcierung des dualen Studiums,
- die Forcierung von Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung (hier konkret: Praktika, Teilnahmen an Messen und Zukunftstagen sowie Außenwerbung - inklusive Kfz-Aufkleber)

als erfolgreiche Maßnahmen angesehen werden. So lag bis zur Veröffentlichung des Fachkräftekonzepts im Jahr 2018 die durchschnittliche Anzahl der jährlichen Neueinstellungen in den Katasterbehörden bei etwa sechs Auszubildenden im Ausbildungsberuf Vermessungs-techniker/-in. Seitdem hat sich die durchschnittliche Zahl der jährlichen Neueinstellungen fast verdoppelt. Noch deutlicher zeigte sich der Erfolg bei der Forcierung des dualen Studiums. Hier unterbreitete im Jahr 2018 nur die LGB ein entsprechendes

1 MINT – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik
2 Vgl.: Institut der Deutschen Wirtschaft 2024, MINT-Herbstreport 2024, S. 8
3 Vgl.: Fachkräftemangel in Deutschland: Herausforderung und Wege in die Zukunft, verdi.de, abgerufen am 25.02.2026

Angebot. Seit 2025 haben fast alle Katasterbehörden ein duales Studium im eigenen Portfolio. Etwa 60 Bildungsverträge wurden ab 2018 geschlossen.

Durch das gemeinsame Agieren aller Akteure ist es gelungen, nicht nur das Bewusstsein für die Notwendigkeit des Handelns zu schärfen, sondern auch die Sichtbarkeit des Vermessungswesens zu steigern. Darauf aufbauend wurden die beruflichen Perspektiven, die das Vermessungswesen bietet, den Nachwuchskräften von morgen nahegebracht. Im Ergebnis führten all diese Maßnahmen zu einer deutlichen Steigerung der Ausbildungszahlen, sowohl bei der Berufsausbildung als auch im dualen Studium und damit einhergehend auch bei der Laufbahnausbildung, wenngleich die Zahlen (noch) unter dem prognostizierten Bedarf liegen.

Bereits im ersten Fachkräftesicherungskonzept wurde eine Analyse des zukünftigen Bedarfs an Vermessungsfachkräften für das Land Brandenburg als Grundlage genutzt. Zum damaligen Zeitpunkt galt diese Erhebung, wie das Konzept generell, jedoch nur für die VuKV. Für die Jahre 2020 und 2022 erfolgte eine erneute Bestands- und Bedarfsanalyse, 2022 erstmalig mit allen Akteuren des amtlichen Vermessungswesens und der Flurneuordnungsverwaltung. Mit der zweijährigen Erhebung sollte der aktuelle Stand ermittelt und die Entwicklung abgebildet werden.

Zielsetzung des ersten Fachkräftesicherungskonzepts 2018 war die landesweite Einstellung von jährlich 22 Auszubildenden im Ausbildungsberuf Vermessungstechniker/-in. Somit sollte gewährleistet werden, dass nach abgeschlossener Ausbildung eine bedarfsgerechte Anzahl an Vermessungstechniker/-innen für die VuKV und die Flurneuordnungsverwaltung zur Verfügung steht.

Da das Problem des Fachkräftemangels eine zukunftsbestimmende dynamische Herausforderung darstellt, wurde erkannt, das Fachkräftesicherungskonzept auch auf Grundlage der Evaluierungsergebnisse und der positiven Bilanz fortzuführen. So konstatierte der Beirat 2023 in seiner 6. Sitzung:

„Das FK hat sich bewährt. Der Maßnahmenkatalog des FK ist fester Bestandteil der Fachkräftesicherung und hat sich bei der Nachwuchsgewinnung als erfolgreiche Handreichung etabliert."

1.2 Das amtliche Vermessungswesen und die Flurneuordnung im Land Brandenburg

Das amtliche Vermessungswesen in der Bundesrepublik Deutschland fällt primär in die Zuständigkeit der Länder. Maßgebend hierfür ist Artikel 70 des Grundgesetzes (GG) der Bundesrepublik Deutschland. Die Gesetzgebungsbefugnis liegt somit bei den Ländern. Neben der VuKV tragen, mit Ausnahme des Freistaats Bayern, die Öffentlich bestellten Vermessungsingenieurinnen und -ingenieure in gemeinsamer Verantwortung mit den Behörden zur Aufgabenerledigung bei. Auf Bundesebene übernimmt das Bundesamt für Kartographie und Geodäsie (BKG) spezifische Bundesaufgaben. Die eigentumsrechtlichen und geotopografischen Basisinformationen Geobasisdaten des Raumbezugs, der Liegenschaften und der Landschaft werden für Staat, Wirtschaft und Gesellschaft durch das amtliche Vermessungswesen flächendeckend, einheitlich und rechtssicher bereitgestellt. Als Produzent von Geobasisdaten und zentraler staatlicher Geodienstleister leistet es einen wesentlichen Beitrag zum Aufbau der nationalen Geodateninfrastruktur.

Eine zentrale und koordinierende Rolle spielt die Arbeitsgemeinschaft der Vermessungsverwaltungen der Länder der Bundesrepublik Deutschland (AdV), welche die Belange des amtlichen Vermessungswesens bundesweit abstimmt. Die AdV sieht das amtliche Vermessungswesen als wesentlich für die soziale, kulturelle und wirtschaftliche Entwicklung an, weil es raumbezogene Daten für staatliche Aufgaben generiert und die grundgesetzliche Eigentumsgarantie gewährleistet.

Das Vermessungswesen hat eine lange Tradition. Anfang des 19. Jahrhunderts wurde die Grundlage für das moderne Vermessungs- und Katasterwesen in Deutschland gelegt. Genaue Karten ermöglichten eine einheitliche Besteuerung von Grund und Boden. In den fünf östlichen Provinzen Preußens erfolgte 1865 die

Einrichtung eines Grundsteuerkatasters, vielfach auf Grundlage älterer Separationskarten. Die Dokumentation erfolgte im Rahmen der für die steuerliche Veranlagung erforderlichen Genauigkeit. Mit zunehmenden Anforderungen schuf die spätere exakte Erfassung von Geobasisdaten Rechtssicherheit, indem Grundstücksgrenzen eindeutig festgelegt und gesichert wurden.

In der Gegenwart ist das amtliche Vermessungswesen unverzichtbar. Es unterstützt staatliches Handeln, effiziente Planung, den Schutz von Ressourcen und Infrastrukturen sowie die Bewältigung von Megatrends wie Klimawandel und Energiewende oder die Entwicklung Urbaner Digitaler Zwillinge.[4] Auch die Wirtschaft zeigt zunehmendes Interesse an Geodaten, was den volkswirtschaftlichen Nutzen des Vermessungswesens unterstreicht. Es trägt langfristig zur Erfüllung politisch-gesellschaftlicher Ziele bei.[5]

Das amtliche Vermessungswesen bildet das technische und rechtliche Fundament der Flurbereinigung (heute auch Flurneuordnung). Sein Hauptziel in diesem Kontext ist es, durch präzise geometrische Daten die Grundlage für die Neugestaltung des ländlichen Raums zu schaffen. Ein wesentliches Ergebnis der Flurbereinigung ist die Erneuerung des Liegenschaftskatasters im betroffenen Gebiet.

Die Flurbereinigung ist ein behördlich geleitetes Verfahren, das auf dem Flurbereinigungsgesetz (FlurbG) basiert. In den neuen Bundesländern wird dieser Rahmen durch das Landwirtschaftsanpassungsgesetz (LwAnpG) ergänzt, um spezifische Eigentumsfragen aus der deutschen Wiedervereinigung zu klären.
Als Bundesgesetze genießen sowohl das FlurbG als auch das LwAnpG Vorrang vor dem Landesrecht. Das Brandenburgische Landentwicklungsgesetz (BbgLEG) ergänzt dieses Regelwerk mit dem Ziel der Gestaltung des ländlichen Raums im Land Brandenburg. Es dient insbesondere der Ausführung des Flurbereinigungsgesetzes und des Landwirtschaftsanpassungsgesetzes.

Während das FlurbG, das LwAnpG und das BbgLEG den verfahrensrechtlichen Rahmen setzen, erfolgt die konkrete katastertechnische Ausführung stets nach dem jeweiligen Vermessungsrecht des Bundeslandes. Dadurch wird sichergestellt, dass die neuen verfahrensbezogenen Geodaten und deren Dokumentation den landesspezifischen Standards entsprechen.

In Brandenburg wird die Flurneuordnung durch das Zusammenwirken des Ministeriums für Land- und Ernährungswirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz (MLEUV), des Landesamts für Ländliche Entwicklung, Landwirtschaft und Flurneuordnung (LELF) und des Verbands für Landentwicklung und Flurneuordnung (VLF) gesteuert. Die Bund-Länder-Arbeitsgemeinschaft Nachhaltige Landentwicklung (ArgeLandentwicklung) ist ein Arbeitsgremium der Agrarministerkonferenz (AMK), in dem die für Landentwicklung zuständigen Landesministerien und das Bundesministerium für Landwirtschaft, Ernährung und Heimat (BMLEH) zusammenwirken. Hier werden Fragestellungen aus den Bereichen Landentwicklung und Flurneuordnung erörtert, Lösungen erarbeitet und Empfehlungen ausgesprochen.

Die Rahmenbedingungen im ländlichen Raum verändern sich rasant. Ursächlich hierfür sind insbesondere die Globalisierung, der strukturelle und demografische Wandel sowie wachsende Anforderungen an den Klima-, Natur- und Umweltschutz. In diesem dynamischen Umfeld hat sich die Flurneuordnung von einer rein agrarstrukturellen Maßnahme zur Zusammenlegung von Flächen zu einem ganzheitlichen Instrument der Landentwicklung gewandelt, das aktiv zur Lösung der Herausforderungen im ländlichen Raum beiträgt.

Eine Herausforderung besteht im Mangel an geeigneten Nachwuchskräften. Im Sommer 2022 waren bundesweit nur 5.066 Studierende in den Studiengängen Geodäsie oder Geoinformation eingeschrieben, was lediglich 0,2 % aller Studierenden entspricht.6 Um die Bereitstellung präziser und bedarfsgerechter Geodaten bzw. Geoinformationen zu gewährleisten, sind gut ausgebildete Fachkräfte unerlässlich. Dies erfordert Maßnahmen, um die Berufsrichtung bekannter zu machen und den Nachwuchs zu fördern.

---

4 Vgl.: Kummer Et al. (2020), Das deutsche Vermessungs- und Geoinformationswesen S. 36
5 Vgl.: Tätigkeitsbericht 2022/2023 der AdV, u. a. S. 6, S. 25
6 Vgl.: Statistische Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.1, Studierende an Hochschulen (2000 – 2023), S. 107

2 Akteure und Aufgabenfelder

Wie in Kapitel 1.2 ausgeführt, ist das amtliche Vermessungswesen primär Ländersache. Die Akteure im Land Brandenburg sind der Abbildung 1 zu entnehmen. Im weiteren Sinne zählt hierzu auch die Flurneuordnungsverwaltung. In Bezug auf die Fachkräftesicherung sind als weitere Akteure auch der BDVI und der DVW zu nennen. Die Koordinierung und Begleitung der Fachkräftesicherung erfolgt durch den Beirat, in dem alle Akteure vertreten sind.



Abb. 1: Akteure im amtlichen Vermessungswesen und der Flurneuordnungsverwaltung

Ministerium des Innern und für Kommunales – Referat 13

Das Referat 13 im Ministerium des Innern und für Kommunales des Landes Brandenburg ist als oberste Landesbehörde für die Themen Vermessungs- und Katasterwesen, Geodateninfrastruktur, Gutachterausschüsse für Grundstückswerte und Immobilienwertermittlung zuständig. Zu den grundsätzlichen Aufgaben zählen:

- Fachaufsicht über die LGB
- Sonderaufsicht über die Katasterbehörden
- Erarbeitung und Weiterentwicklung der Gesetze und Vorschriften für das Vermessungs- und Geoinformationswesen im Land Brandenburg
- Koordinierung in den Grundsatzangelegenheiten der Bereiche:
  - Raumbezug (Lage-, Höhen- und Schwerefestpunktfeld, SAPOS)
  - Geotopographie
  - Liegenschaftskataster
  - Aus- und Fortbildung in der Vermessungsverwaltung
  - Berufsrecht der Öffentlich bestellten Vermessungsingenieurinnen und -ingenieure
  - Gutachterausschüsse für Grundstückswerte
  - Geodateninfrastruktur
- Vertretung des Landes Brandenburg in der Arbeitsgemeinschaft der Vermessungsverwaltungen der Länder der Bundesrepublik Deutschland (AdV) und dem Lenkungsgremium Geodateninfrastruktur Deutschland (LG GDI-DE)

Landesvermessung und Geobasisinformation Brandenburg

Die Landesvermessung und Geobasisinformation Brandenburg nimmt als rechtlich unselbständiger, organisatorisch abgesonderter Teil der Landesverwaltung vor allem hoheitliche Aufgaben wahr. Zu den Aufgabenbereichen der LGB gehören insbesondere:

- Erfassung und Führung der Geobasisdaten des Raumbezugs,
- Erfassung und Führung der Geobasisdaten der Landschaft,
- Bereitstellung von Geobasisinformationen und Geodatendiensten,
- Ausbau der Geodateninfrastruktur Brandenburg und Mitwirkung beim Ausbau der deutschen und der europäischen Geodateninfrastruktur,
- Aufsicht über die Öffentlich bestellten Vermessungsingenieurinnen und -ingenieure,
- Geschäftsstelle des Oberen Gutachterausschusses für Grundstückswerte,
- Aus- und Fortbildung in der Vermessungs- und Katasterverwaltung,
- Geodaten- und Graphik-Serviceleistungen,
- Mitwirkung bei Landes- und Bundesgrenzangelegenheiten.

Als zentraler Geodienstleister bietet die LGB Beratung, Konzeption, Erstellung und Betrieb von Geo-Anwendungen sowie Karten, Grafiken, Reproduktionen und Druckdienstleistungen an.

Geodaten des Landes, bereitgestellt durch die LGB bilden das Fundament für verlässliche Entscheidungen – sei es bei Standortanalysen, der Bekämpfung von Waldbränden, polizeilichen Einsatzplanungen, räumlicher Planung, Umwelt- und Naturschutz, Immobilienbewertungen oder moderner Fahrzeugnavigation. Als Kontaktstelle der GDI-DE im Land Brandenburg gewährleistet die LGB die Bereitstellung von Geodaten im Einklang mit den Vorgaben der INSPIRE-Richtlinie der EU und unterstützt andere Landeseinrichtungen mit maßgeschneiderten Dienstleistungen.

Katasterbehörden und Gutachterausschüsse

Die 17 Katasterbehörden der Landkreise und kreisfreien Städte nehmen vom Land übertragene und kommunale Aufgaben wahr. Die Hauptaufgabe besteht in der Führung des Liegenschaftskatasters. Außerdem können sie Daten zu Flurstücken und baulichen Anlagen erfassen, Grenzen ermitteln, Grenzen amtlich bestätigen und Grenzzeichen widmen. Sie wirken an der Erfassung der Geobasisdaten des Raumbezugs und der Landschaft mit.

Weitere Aufgaben:

- die Erteilung von Auskünften und Auszügen aus dem Liegenschaftskataster,

- die Vereinigung von Grundstücken,
- die Durchführung von Liegenschaftsvermessungen und Abmarkungen,
- die Beurkundung von Tatbeständen an Grund und Boden,
- gerichtliche Sachverständige auf dem Gebiet des Vermessungs- und Katasterwesens,
- die örtliche Erfassung der Geotopographie.

Mit der Führung des Liegenschaftskatasters und der Erfassung von Liegenschaftsdaten gewährleisten die KB, dass ein wesentlicher Punkt der Daseinsvorsorge, der Rechtsverkehr an Grund und Boden im Land Brandenburg, durch eine eindeutige Georeferenzierung und Identifizierung sichergestellt wird.

Bei den Katasterbehörden sind auch die Geschäftsstellen der 16 Gutachterausschüsse für Grundstückswerte eingerichtet. Die Gutachterausschüsse sind Einrichtungen des Landes Brandenburg, die für einen Zuständigkeitsbereich, wie zum Beispiel für einen Landkreis, eine kreisfreie Stadt oder auch für benachbarte Gebietskörperschaften, gebildet wurden. Die Gutachterausschüsse sind selbständige, unabhängige Kollegialgremien, deren Mitglieder aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit über besondere Sachkunde und Erfahrung auf dem Gebiet der Grundstückswertermittlung verfügen.

Die Gutachterausschüsse haben auf der Basis von Marktbeobachtungen für Transparenz auf dem Grundstücksmarkt zu sorgen. Hierzu werden Daten aus den übermittelten Kaufverträgen ausgewertet und in einer Kaufpreissammlung gesammelt, Bodenrichtwerte abgeleitet, Grundstücksmarktberichte erstellt und im Einzelfall individuelle Verkehrswertgutachten erstattet.

Öffentlich bestellte Vermessungsingenieurinnen und -ingenieure

Die ÖbVI erfüllen neben den Katasterbehörden wesentliche operative und örtliche Aufgaben des amtlichen Vermessungswesens. Sie sind Teil des amtlichen Vermessungswesens und im Rahmen ihrer Beleihung befugt, öffentliche Aufgaben mit hoheitlichen Befugnissen selbständig und im eigenen Namen durchzuführen.

Als staatlich beliehene freiberufliche Personen sind sie Teil des amtlichen Vermessungswesens. Ihre Zulassung berechtigt sie, folgende Aufgaben wahrzunehmen:

- die Erteilung von Auskünften und Auszügen aus dem Liegenschaftskataster,
- die öffentliche Beglaubigung von Anträgen auf Vereinigung oder Teilung von Grundstücken,
- die Durchführung von Liegenschaftsvermessungen und Abmarkungen,
- die Beurkundung von Tatbeständen an Grund und Boden,
- die gutachterlichen Tätigkeiten als gerichtliche Sachverständige auf dem Gebiet des Vermessungs- und Katasterwesens.

Darüber hinaus sind die ÖbVI außerhalb ihrer Rechtsstellung als Beliehene im gesamten Bereich der Ingenieurvermessung, der Geoinformation sowie der Grundstückswertermittlung tätig. Damit bilden sie eine Brücke von der amtlichen zur privatwirtschaftlichen Branche der Vermessung und Geoinformation.

Flurneuordnungsverwaltung des Landes Brandenburg

Die Flurneuordnung dient dazu, konkurrierende Nutzungsansprüche an Grund und Boden zu entflechten, eine markt- und umweltgerechte Landwirtschaft zu sichern und eine vielfältige, ökologisch leistungsfähige Kulturlandschaft zu bewahren oder zu entwickeln. Neben der Beseitigung agrarstruktureller Defizite bilden auch Maßnahmen zum Natur-, Umwelt- und Klimaschutz, zur Gewässerentwicklung sowie zum Hochwasserschutz und Wasserrückhalt Schwerpunkte der Flurneuordnungsverfahren. Die Flurneuordnung bietet darüber hinaus den Gemeinden und öffentlichen Planungsträgern Unterstützung bei der Realisierung von Landentwicklungs- und Infrastrukturvorhaben.

In einem Flurneuordnungsverfahren sind insbesondere die Grundstückseigentümer involviert, die in ihrer Gesamtheit die Teilnehmergemeinschaft bilden. Die Teilnehmergemeinschaft nimmt im Land Brandenburg wesentliche Aufgaben der unteren

Flurbereinigungsbehörde wahr. Die Teilnehmerinteressen werden vom gewählten Vorstand der Teilnehmergemeinschaft verfolgt. Bei der Wahrnehmung der Aufgaben werden Vorstand und Teilnehmergemeinschaft durch den Verband für Landentwicklung und Flurneuordnung Brandenburg unterstützt. Obere Flurbereinigungsbehörde ist das Landesamt für Ländliche Entwicklung, Landwirtschaft und Flurneuordnung. Das Ministerium für Land- und Ernährungswirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz führt als oberste Flurbereinigungsbehörde die Dienstaufsicht und zugleich die Fachaufsicht.

Bund der Öffentlich bestellten Vermessungsingenieure – Landesgruppe Brandenburg

Der BDVI vertritt als freiwilliger Zusammenschluss der ÖbVI deren berufsständische Interessen. Auf Landesebene führt die BDVI-Landesgruppe sämtliche im Land anfallende Aufgaben in eigener Verantwortung durch. Das Hauptaugenmerk liegt auf der Vertretung der Mitgliederinteressen untereinander, aber auch in der Vertretung gegenüber Politik, Wirtschaft und Behörden. Dazu verfolgt der BDVI die aktuellen berufspolitischen Themen und pflegt Kontakte zu Verwaltung und Bürgern. In besonderem Fokus stehen dabei seit Längerem die Themen Nachwuchsgewinnung und Fachkräftesicherung.

DVW Berlin-Brandenburg e.V. – Gesellschaft für Geodäsie, Geoinformation und Landmanagement

Über die Bereiche der einzelnen genannten Akteure hinweg fördert der DVW den Berufsstand in Wissenschaft, Forschung und Praxis. Er setzt sich hierbei ebenso für eine Vernetzung aller Akteure der Geodäsie, Geoinformation und des Landmanagements und die Förderung des geodätischen Berufsnachwuchses ein.

Beirat zur nachhaltigen Fachkräftesicherung

Die Gewinnung von Nachwuchs- und Fachkräften ist ein Prozess, der eine kontinuierliche und erfolgreiche Umsetzung des Fachkräftesicherungskonzepts erfordert. Um diesen Prozess nachhaltig zu steuern und zu unterstützen, ist die Begleitung durch den Beirat weiterhin unerlässlich.

Personell ist der Beirat mit Vertretern der vorstehend aufgeführten Akteure besetzt sowie mit Vertretern der kommunalen Spitzenverbände. Der Beirat kommt mindestens einmal jährlich zu einer Beiratssitzung zusammen. Er evaluiert die Umsetzung der Maßnahmen aus dem Fachkräftesicherungskonzept und diskutiert die Ergebnisse. Basis hierfür bildet das Monitoring (jährliche Berichterstattung) der einzelnen Akteure. Zudem erfolgt im Zweijahresrhythmus eine Bestands- und Bedarfsanalyse aller Vermessungsfachkräfte für das Land Brandenburg (siehe Kapitel 4). Auf Grundlage der Ergebnisse des Monitorings sowie der Bestands- und Bedarfsanalysen leitet der Beirat entsprechende Zielformulierungen und Empfehlungen für alle Akteure ab.

Für die Vor- und Nachbereitungen der jeweiligen Beiratssitzungen bedient sich der Beirat einer Koordinierungsstelle in der LGB, welche sowohl die Bestands- und Bedarfsanalyse durchführt wie auch sämtliche Berichte zusammenfasst, aufbereitet und in den Sitzungen des Beirats präsentiert..

3 Rahmenbedingungen

Der Fachkräftemangel ist in aller Munde, der demographische Wandel spricht eine deutliche Sprache. In diesem Kontext gibt die Fachkräftesicherung im amtlichen Vermessungswesen und der Flurneuordnungsverwaltung des Landes Brandenburg Anlass zu großer Sorge. Um dem vorzubeugen, ist es dringend geboten, nach Lösungen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs zu suchen und diese auch zu finden. Begleitet wird dies von einem technologischen Wandel, der die Arbeitswelt umwälzen wird. Die unter Druck stehenden öffentlichen Haushalte und eine modernisierungsbedürftige öffentliche Infrastruktur runden das Bild der immensen gesellschaftlichen Herausforderungen ab.

Diesen Herausforderungen muss sich die Generation Z stellen. Untersuchungen von Statista weisen die Werte und Bedürfnisse dieser Generation aus. Gelingt es Arbeitgebern, Aufstieg, flexible Arbeitszeiten und gute Bezahlung verbunden mit auch an Ökologie ausgerichteten Unternehmenswerten und offener Führungskultur den sogenannten Zoomern anzubieten, gewinnen sie loyale und leistungsfähige Mitarbeitende.[7]

3.1 Megatrends

Die Herausforderungen des amtlichen Vermessungswesens in Brandenburg stehen in direktem Zusammenhang mit Megatrends in EU und Bund.

Ein großer Nutzen aus der Geodateninfrastruktur als zentraler Baustein der amtlichen Vermessung kann gezogen werden, wenn diese einen Beitrag



Abb. 2: Matrix aus gesellschaftlichen Herausforderungen und Schwerpunkten der Handlungsfelder, GDI_DE 2025, Nationale Geoinformationsstrategie 2.0

7 Vgl.: https://de.statista.com/themen/12005/gen-z-auf-dem-arbeitsmarkt/#topicOverview

zur Lösung der aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen leistet. Grundlegende und langfristige Entwicklungen – sogenannte Megatrends – werden in den nachfolgend dargestellten Bereichen identifiziert:

Diese Megatrends weisen einen engen Bezug zu Geoinformationen auf [8]:

- Neo-Ökologie: Nachhaltigkeit richtet Gesellschaft und Unternehmen neu aus
- Konnektivität: Vernetzung auf Basis digitaler Infrastrukturen
- Mobilität: Veränderungen durch neue Produkte und Services sowie die künftige Nutzung von (neuen) Verkehrsmitteln
- Urbanisierung: Städte als wichtigste Lebensräume der Zukunft unter gleichzeitiger Stärkung der ländlichen Räume
- Gesundheit: Gesundheit als zentrales Lebensziel
- Globalisierung: Wissenschaft und Wirtschaft, Kultur und Zivilgesellschaften stehen weltweit in einem zunehmend engeren freien Austausch
- Wissenskultur: Veränderung unseres Wissens über die Welt und die Art und Weise, wie wir mit Informationen umgehen
- Sicherheit: Wahrnehmung von Unsicherheit in Zeiten zunehmender Vernetzung und globaler Umbrüche
- Daseinsvorsorge: effiziente raumbezogene Planung und Organisation öffentlicher Dienstleistungen

Die gedankliche Verschneidung der gesellschaftlichen Herausforderungen mit den Schwerpunkten (siehe Abbildung 2) dient als Grundlage, um zukünftige konkrete Projekte für die GDI-DE abzuleiten.

Beispielsweise würde sich aus der Kombination der gesellschaftlichen Herausforderung „Wissenskultur“ und dem Schwerpunkt „Geokompetenz stärken“ ein Projekt ableiten lassen, welches die Geodateninfrastruktur in Schulen bekannter machen soll.

Auf Bundesebene bilden das Geodatenzugangsgesetz und das Onlinezugangsgesetz den gesetzlichen Rahmen dar. Auf Europäischer Ebene sind der AI-Act (Gesetz zur Regulierung von KI) und die INSPIRE-Richtlinie von Bedeutung.

3.2 Brandenburg – innere und äußere Faktoren

Das amtliche Vermessungswesen wird in Brandenburg institutionell durch das MIK, Referat 13, die LGB sowie die kommunalisierten Katasterbehörden abgebildet. Ca. 125 ÖbVI bilden das operative Rückgrat für die meisten hoheitlichen Vermessungsaufgaben. Die bei den Katasterbehörden angesiedelten Geschäftsstellen der Gutachterausschüsse für Grundstückswerte und die Flurneuordnungsverwaltung ergänzen die Aufgabenträger des amtlichen Vermessungswesens. Die genannten Behörden befinden sich untereinander sowie mit den angrenzenden Bundesländern im Wettbewerb um den Fachkräftenachwuchs.

Hervorzuheben ist das Angebot einer überbetrieblichen Ausbildung für die Berufe Vermessungstechnik und Geomatik in der Zentralen Aus- und Fortbildungsstätte (ZAF) der LGB. Da in Brandenburg kein Studium der Geodäsie und Geoinformation angeboten wird, greifen die Akteure für das duale Studium auf die Möglichkeiten in den angrenzenden Bundesländern (Berlin, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen) zurück.

3.3 Demographischer Wandel und seine Auswirkungen

Im Zusammenhang mit demographischem Wandel und digitaler Transformation stellt die Geoinformationsbranche aktuell und zukünftig eine signifikante und unverzichtbare Basisressource für raumbezogene Entscheidungen in Recht, Verwaltung, Wirtschaft und Wissenschaft dar.

Der Fachkräftemangel im amtlichen Vermessungswesen und in der Flurneuordnungsverwaltung wirkt sich unterschiedlich aus und hängt von den jeweiligen Qualifikationen, Anforderungen und Tätigkeiten ab. Die Auswirkungen reichen von einer zu geringen Anzahl an Vermessungsstellen bis hin zu langen Bear-

8 Vgl.: GDI_DE 2025, Nationale Geoinformationsstrategie 2.0, S. 10

beitungszeiten bei der Erbringung von Vermessungsleistungen. Nicht erfolgte zeitnahe Nachbesetzungen oder unplanmäßige Abgänge von Fachkräften (z. B. Vorruhestand) verhindern einen erfolgreichen Wissenstransfer im Rahmen der Einarbeitung. Dies kann nicht nur zu längeren Bearbeitungszeiten, sondern auch zu Einflüssen auf die Arbeitsergebnisse führen.

Die nachfolgenden Betrachtungen erfolgen unter der Annahme, dass es nicht gelingt, genügend Nachwuchskräfte zu gewinnen und langfristig zu binden.

Ein anhaltender Fachkräftemangel hätte Auswirkungen auf den digitalen Transformationsprozess im Land Brandenburg. Die zeitnahe Bereitstellung digitaler Geodaten für Bürgerinnen und Bürger, Verwaltung und Wirtschaft wäre in der notwendigen Quantität und Qualität nur teilweise oder gar nicht mehr möglich.

Katasterbehörden

Unabhängig vom Qualifizierungsgrad der vermessungstechnischen Fachkräfte würde der Fachkräftemangel zu Behinderungen und Verzögerungen im Grundstücksverkehr führen. Darüber hinaus würden die Darstellungen in der Liegenschaftskarte nicht mehr aktuell gehalten und die gesetzlichen Anforderungen von Wirtschaft, Finanzwesen, Katastrophenschutz, privaten Nutzern sowie öffentlicher Verwaltung nur noch eingeschränkt erfüllt. Hierbei handelt es sich um Pflichtaufgaben, die entweder gar nicht oder nicht zeitnah ausgeführt werden könnten.

Im Einzelnen wären Verzögerungen in den folgenden Bereichen zu befürchten:

- Übernahme, Prüfung und Fortführung von Vermessungsschriften,
- Eigentümerrückverfolgung,
- Vereinigung und/oder Verschmelzung, Erteilung von Unschädlichkeitszeugnissen u. ä., Archivpflege,
- Fehlerberichtigungen im Liegenschaftskataster,
- Qualitätsverbesserung des Liegenschaftskatasters,
- Aktualisierung der Tatsächlichen Nutzung,
- Auswertung von Kaufverträgen der Gutachterausschüsse für Grundstückswerte, Ermittlung der Bodenrichtwerte und der sonstigen für die Wertermittlung erforderlichen Daten,
- Erstellung von Verkehrswertgutachten und Wertermittlung für die Bewilligung von Sozialleistungen, Bürgergeld und Arbeitslosengeld,
- Bürgerauskünfte und Sprechzeiten.

Vermessungsstellen (Katasterbehörden und ÖbVI)

Die angemessene und flächendeckende Versorgung mit hoheitlichen Vermessungsleistungen durch die Vermessungsstellen ist angesichts des demografischen Wandels vielfach in der Diskussion. Auch die ÖbVI, denen in erster Linie die örtliche Ausführung der Liegenschaftsvermessungen obliegt, sind von einer insgesamt zurückgehenden Fachkräftezahl betroffen. Dies betrifft zum einen den Fachkräfterückgang im Bereich der Führungskräfte, aber auch die vermessungstechnischen Fachkräfte in den ÖbVI-Büros. Eine zentrale Frage in diesem Zusammenhang ist, ob die ÖbVI auch in Zukunft flächendeckend vertreten sein werden.

Unter der Annahme, dass langfristig insgesamt weniger Fachkräfte zur Verfügung stehen werden, sind parallel zur Fachkräftegewinnung weitere Kompensationsmaßnahmen erforderlich. So kann dem Fachkräftemangel für einzelne Aufgaben in den Bereichen Vermessung und Liegenschaftskataster durch eine weitergehende Harmonisierung der Rahmenbedingungen, der Rechtsgrundlagen, der Arbeitsweisen, der eingesetzten Werkzeuge sowie der Straffung und Automatisierung von Arbeitsabläufen entgegengewirkt werden.

Bei einer geringer werdenden Anzahl an ÖbVI wird zwangsläufig eine Konzentration auf größere Standorte erfolgen. Dadurch werden die einzelnen Büros zugleich auch immer größere Einzugsgebiete abdecken. Die größeren Aktionsradien und die damit verbundenen längeren Fahrwege stellen indes kein gravierendes Problem dar. Schon jetzt sind bei der aktuellen ÖbVI-Präsenz in berlinfernen Gegenden längere Anfahrtszeiten in Kauf zu nehmen, weil das Antragsvolumen in der näheren Umgebung der Bürostandorte nicht für ein wirtschaftliches Auskommen ausreicht. Teilweise wird dies dadurch kompensiert,

dass Mitarbeitende von ihren Wohnorten aus in den Außendienst fahren, was zur Reduktion von Reisezeiten beiträgt. Darüber hinaus halten sich die Auswirkungen einer geringeren Flächenpräsenz für die Antragsteller dadurch in Grenzen, dass die Kommunikation von der Beratung bis zur Antragstellung fast ausschließlich telefonisch oder elektronisch erfolgt.

In berlinfernen Regionen wird sich der Rückgang von ÖbVI erfahrungsgemäß stärker vollziehen, da die Regionen für potenzielle Nachfolger und deren Familien weniger attraktiv erscheinen als die berlinnah gelegenen Bereiche. Zudem besteht die Gefahr der Abwanderung der Mitarbeitenden, bei unsicheren Perspektiven für das Büro.

Nur durch eine Bündelung der Fachkräfte bei den KB und den ÖbVI kann die hoheitliche Aufgabenwahrnehmung auch zukünftig sichergestellt werden.

Eine Automatisierung von Abläufen darf hierbei nicht zu Lasten der Qualität gehen und sollte unter Beibehaltung des Vier-Augen-Prinzips betrachtet werden. Ein Abbau von Qualifizierungsstandards sowie eine Deregulierung dürfen nicht zu Qualitätsverlusten und somit nicht zu einem Vertrauens- und Ansehensverlust der Vermessungs- und Katasterverwaltung führen.

Mit einer geringer werdenden Personaldecke würden auch weniger erfahrene Kräfte für die Ausbildung oder Einarbeitung des Nachwuchses zur Verfügung stehen. Dies kann zu Einbußen bei der Attraktivität der Ausbildung führen und den Fachkräftemangel zusätzlich verstärken, wenn nicht beispielsweise durch Modelle gemeinschaftlicher Ausbildung (siehe Kapitel 5.5) gezielt gegengesteuert wird.

Bodenordnung/Flurneuordnung

Der Fachkräftemangel in der Flurbereinigung führt sowohl zu erheblichen Verzögerungen in der Verfahrensbearbeitung als auch zu einer Kostenerhöhung und einer mangelnden Umsetzung notwendiger Projekte. Dies beeinträchtigt nicht nur nachhaltig die Effizienz der Landwirtschaft und der Landentwicklung, sondern auch die Erfüllung gesetzlicher Vorgaben (bspw. Umsetzung der Europäischen Wasserrahmenrichtlinie).

Um den gesetzlichen Anforderungen an die Flurneuordnungsverwaltung nachhaltig zu entsprechen, ist ein fester Grundstock an qualifizierten vermessungstechnischen Fachkräften (Ingenieure und Techniker) aus folgenden Gründen zwingend erforderlich:

- Gemäß landesspezifischer Vermessungsvorschriften (§ 26 Abs. 5 BbgVermG) nimmt die Flurneuordnungsverwaltung Aufgaben einer Vermessungsstelle wahr. In diesem Zusammenhang ist die Flurneuordnungsverwaltung befugt, in Bodenordnungsverfahren nach dem Flurbereinigungsgesetz und dem Landwirtschaftsanpassungsgesetz die Geobasisdaten des Raumbezugs, der Liegenschaften und der Landschaft zu erfassen, Grenzen zu ermitteln und amtlich zu bestätigen sowie Grenzzeichen zu widmen, wenn die Arbeiten von einer verantwortlichen Person mit der Befähigung für den höheren vermessungstechnischen Verwaltungsdienst geleitet werden.
- Das Land Brandenburg hat gemäß § 3 Abs.1 des Brandenburgischen Landentwicklungs-gesetzes in Verbindung mit § 18 Abs. 2 FlurbG Aufgaben und Befugnisse der Flurbereinigungsbehörde auf die Teilnehmergemeinschaft (TG) übertragen. Die Zuständigkeit der TG erstreckt sich danach auch auf die im Bodenordnungsverfahren erforderlichen Vermessungsleistungen. Dies setzt zwingend die fachliche Aufsicht durch qualifizierte Fachkräfte voraus. Die Vermessungsleistungen werden in Anlehnung an § 26 Abs. 5 des Brandenburgischen Vermessungsgesetzes (BbgVermG) und im Rahmen der Aufsicht nach § 17 FlurbG durch die obere Flurbereinigungsbehörde begleitet.
- Ab dem Zeitpunkt des Eintritts des neuen Rechtszustandes nach (vorzeitiger) Ausführungsanordnung bis zum Katasterberichtigungsersuchen ist die Flurbereinigungsbehörde katasterführende Stelle; bis zur Berichtigung des Liegenschaftskatasters dient der Bodenordnungsplan als amtliches Verzeichnis der Grundstücke im Sinne des § 2 Abs. 2 der Grundbuchordnung. Vermessungsschriften, die der Fortführung des Neubestandes dienen, sind bei der Flurbereinigungsbehörde einzureichen. Nach der Eignungsprüfung trifft eine verantwortliche Person mit der Qualifikation für den höheren vermessungstechnischen Verwal-

tungsdienst die Fortführungsentscheidung. Sind die Vermessungsschriften nach Form und Inhalt zur Fortführung des amtlichen Nachweises der Liegenschaften geeignet, werden die Ergebnisse der Liegenschaftsvermessungen in den amtlichen Nachweis übernommen. Benachrichtigungen über die Fortführung des amtlichen Nachweises der Liegenschaften erteilt die Flurbereinigungsbehörde.

- Die Ergebnisse der Flurneuordnung müssen kontrolliert in das Amtliche Liegenschaftskatasterinformationssystem (ALKIS) übernommen werden. Dies erfordert unter anderem tiefgreifende Kenntnisse der Erhebungskriterien und Datenschemata. Bei Bodenordnungsverfahren nach dem FlurbG und dem LwAnpG trifft eine verantwortliche Person mit der Befähigung für den höheren vermessungstechnischen Verwaltungsdienst bei der Flurbereinigungsbehörde die Entscheidung, ob die Bodenordnungspläne einschließlich der Geobasisdaten des neuen Bestandes nach Form und Inhalt für die Berichtigung des Liegenschaftskatasters geeignet sind (Berichtigungsentscheidung). Mit der Berichtigungsentscheidung wird bescheinigt, dass die Berichtigungsunterlagen mit dem bestandskräftigen Bodenordnungsplan übereinstimmen.
- Die Anwendung technologisch anspruchsvoller Messverfahren (GNSS, Photogrammetrie) sowie die Bearbeitung komplexer Geodaten in Geoinformationssystemen (GIS) erfordern Personal, das sowohl technisch-instrumentell als auch datentechnisch auf dem neuesten Stand ausgebildet ist.

4 Bestands- und Bedarfsanalyse

4.1 Rahmenbedingungen

Bestands- und Bedarfsanalysen sind zentrale Bestandteile einer strategischen Personalplanung und -entwicklung. Sie dienen dazu, den aktuellen Personalbestand (Ist-Zustand) mit dem zukünftigen Personalbedarf (Soll-Zustand) abzugleichen. Es gilt, Kompetenzlücken zu identifizieren und gezielte Maßnahmen zur Personalentwicklung sowie Rekrutierung unter Einbeziehung der technologischen Entwicklung abzuleiten.

Dabei gilt ebenfalls zu beachten, dass der Bestand an Fachkräften in den KB und bei den ÖbVI seit 2010 bis zum Jahr 2024 um bereits mehr als 20 %, in Folge von Sparmaßnahmen, Umstrukturierungen und Fachkräftemangel, zurückgegangen ist, bei regelmäßig steigenden quantitativen und qualitativen Anforderungen an das amtliche Vermessungswesen (Abb. 3). Für die LGB ist mit 18 % Rückgang eine ähnliche Tendenz zu verzeichnen. Die Bestands- und Bedarfsermittlung für die Flurneuordnungsverwaltung erfolgt erst seit dem Jahr 2024, daher liegen noch keine fortlaufenden Bestandszahlen vor.

Die Ermittlung des Ausbildungs- und Qualifizierungsbedarfs basiert im Wesentlichen auf dem gemeldeten Stellenbedarf, ist jedoch zwingend unter Berücksichtigung der Vorlaufzeiten bis zum Erreichen des entsprechenden Qualifikationsniveaus (Tabelle 1) sowie der Verluste an Nachwuchskräften auf Grund der verschiedenen Entscheidungspfade in der Fachkräfteausbildung (Abb. 4) zu betrachten und entsprechend zu gewichten.

Schon die verschiedenen Qualifikationsniveaus und Entscheidungspfade in der Fachkräfteausbildung machen deutlich, dass nicht alle zur Ausbildung angeworbenen Nachwuchskräfte nach dem Ende der Ausbildung auch in der Dienststelle verbleiben, um dort den ursprünglichen Bedarf zu decken. Die während der Ausbildung erworbenen Qualifikationen können sowohl vielfältig mit anderen Tätigkeiten in anderen Berufsfeldern kombiniert, durch höhere oder Spezialqualifikationen erweitert oder durch Bedarfe in benachbarten Regionen und Bundesländern für den eigenen Bedarf zeitweise oder dauerhaft verloren gehen.

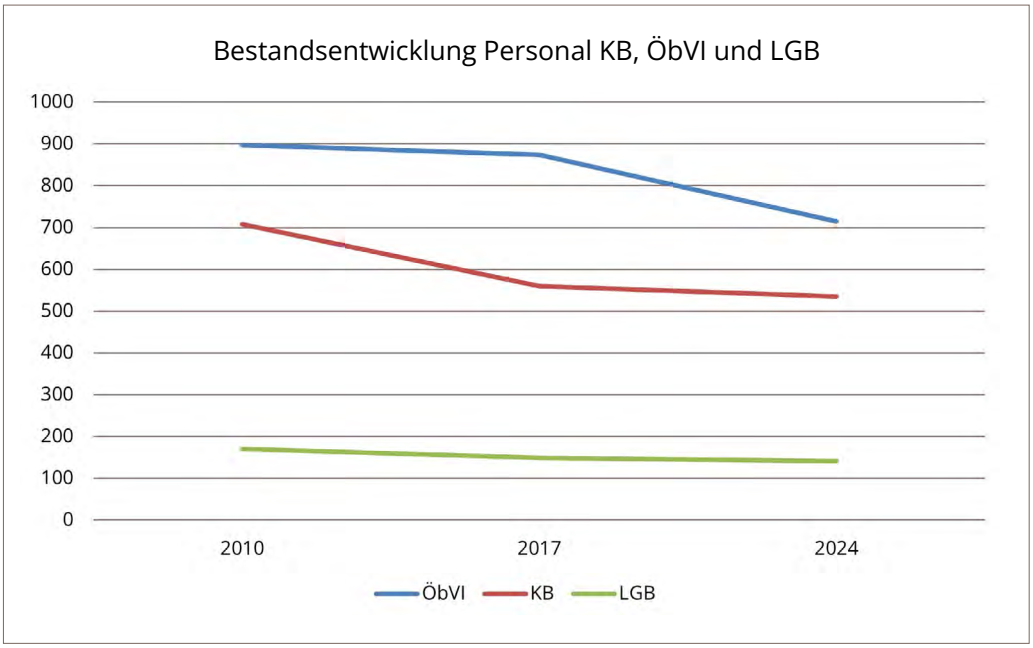

Abb. 3: Bestandsentwicklung Personal im amtlichen Vermessungswesen für die KB, ÖbVI und LGB

Qualifikationsniveau	Ausbildungszeitraum (mindestens)
Vermessungstechniker/-in, Geomatiker/-in	3 Jahre
Bachelor	3 – 3,5 Jahre
Vermessungsoberinspektor/-in	4 – 5 Jahre
Master	5 Jahre
Vermessungsassessor/-in	7 Jahre
Öffentlich bestellte Vermessungsingenieurin und Öffentlich bestellter Vermessungsingenieur	8,5 Jahre

Tabelle 1: Übersicht der Ausbildungszeiträume

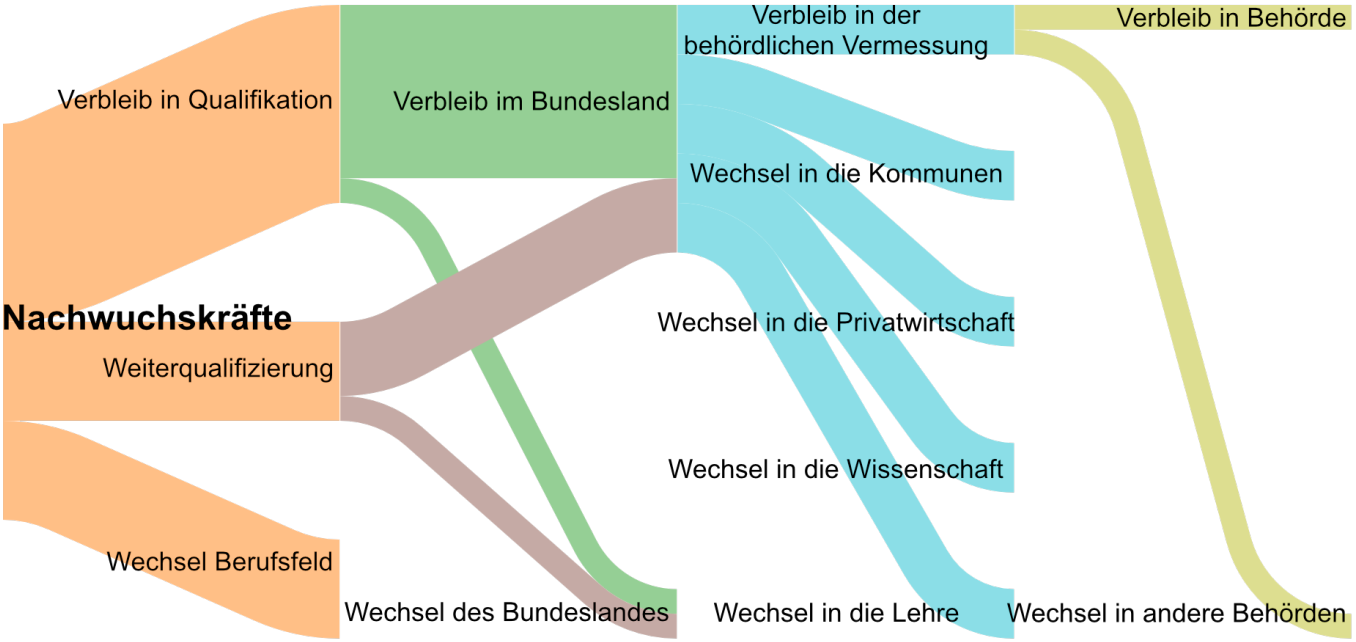

Abb. 4: Entscheidungspfade in der Fachkräfteausbildung (eigene Darstellung)

Ein Blick auf die tatsächlichen Einstellungszahlen der letzten Jahre zeigt, dass die Einstellungen den Bedarf nur zur Hälfte decken konnten9. Ursächlich hierfür ist u. a. auch der Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern.

Bei den Studiengängen der Fachrichtung Geodäsie sind bundesweit geringe Absolventenzahlen festzustellen. Zudem haben sich im Land Brandenburg seit 2015 nur fünf von 19 Assessoren/-innen für den Verbleib in der Vermessungs- und Katasterverwaltung entschieden[10].

Den folgenden Ausführungen liegt ein zehnjähriger Betrachtungszeitraum zur Ermittlung der erforderlichen Ausbildungsstellen zugrunde.

9 Vgl. LGB, Mitteilungen 38 - 47 der zuständigen Stelle nach § 73 BBiG für die Ausbildungsberufe in der Geoinformationstechnologie im öffentlichen Dienst
10 Vgl. LGB, Statistik Laufbahnausbildung

4.2 Ergebnisse der Bestands- und Bedarfsanalyse für die Vermessungs- und Katasterverwaltung sowie die Flurneuordnungsverwaltung (Stand: 12/2024)

Aus dem gemeldeten Personalbedarf bis 2034 ergibt sich für das Qualifikationsniveau Berufsausbildung ein durchschnittlicher Bedarf von rund zehn Vermessungstechniker/-innen pro Jahr. Für den Beruf Geomatiker/-in wurde nur ein Bedarf von sieben Stellen für die kommenden Jahre gemeldet. In den Zielzahlen in Kapitel 4.4 (Resultierender Ausbildungsbedarf) wird der Beruf daher nicht weiter betrachtet.

Aus dem gemeldeten Personalbedarf bis 2034 ergibt sich für das Qualifikationsniveau Ing. (FH)/Bachelor ein durchschnittlicher Bedarf von rund acht Absolventen pro Jahr.

Aus dem gemeldeten Personalbedarf bis 2034 ergibt sich für das Qualifikationsniveau Ing. (FH)/Bachelor gD ein durchschnittlicher Bedarf von rund drei Absolventen pro Jahr.

Aus dem gemeldeten Personalbedarf bis 2034 ergibt sich für das Qualifikationsniveau Ing. (Uni)/Master ein durchschnittlicher Bedarf von rund drei Absolventen pro Jahr.

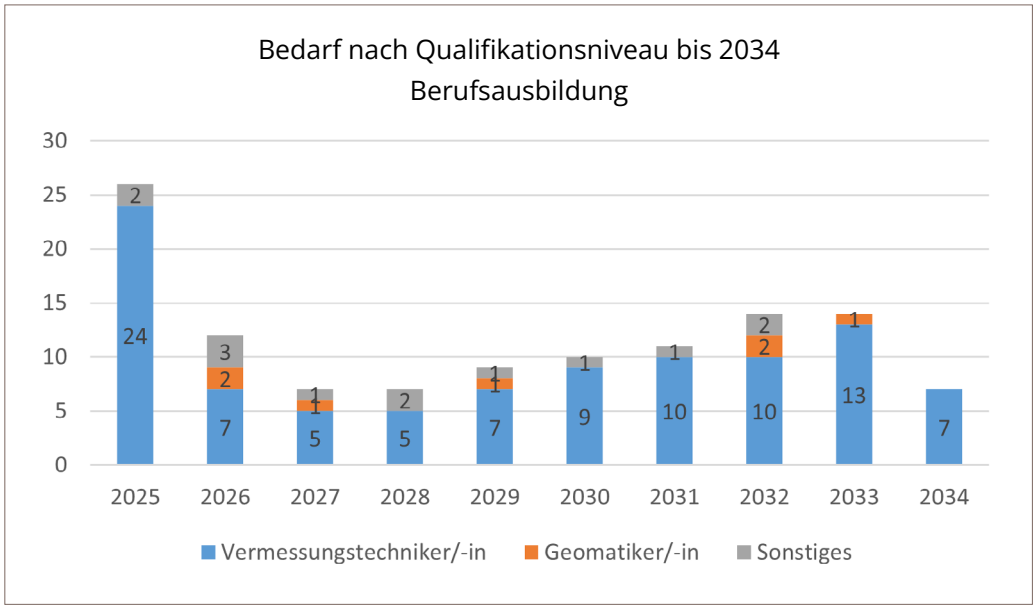

Abb. 5: Fachkräftebedarf bis 2034 nach Qualifikationsniveau – Berufsausbildung

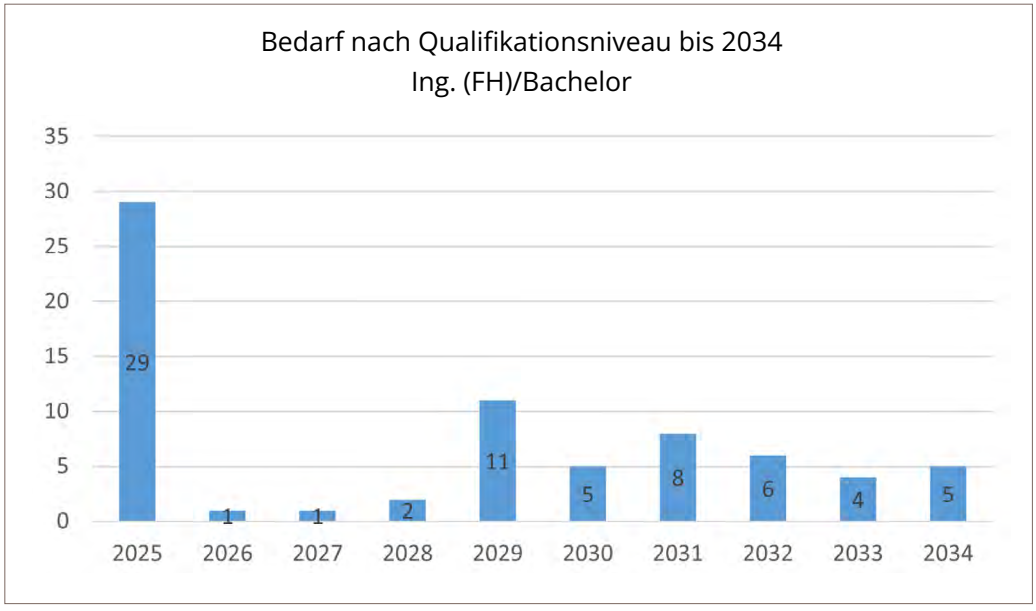

Abb. 6: Fachkräftebedarf bis 2034 nach Qualifikationsniveau – Ing. (FH)/Bachelor

Aus dem gemeldeten Personalbedarf bis 2034 ergibt sich für das Qualifikationsniveau Ing. (Uni)/Master hD ein durchschnittlicher Bedarf von rund drei Absolventen pro Jahr.

Hinweis: In Bezug auf die Abbildungen 5 bis 9 sei angemerkt, dass der für das Jahr 2025 aufgeführte Personalbedarf auch die derzeit noch offenen Stellen inkludiert!

Aus der Bestands- und Bedarfsanalyse ergibt sich für die Vermessungs-, Kataster- sowie die Flurneuordnungsverwaltung ein stetiger Rückgang an Vermessungsfachkräften. Betrachtet auf die nächsten zehn Jahre beträgt der Fachkräftebedarf, insgesamt 266 Stellen über alle Qualifikationsniveaus hinweg, rund 36 % des Personalbestandes von 742 Stellen (Stand 12/2024).

Hierbei ist zu beachten, dass sich die Analyse auf den gesetzlichen Renten-/Pensionseintritt der Mitarbeitenden bezieht. Ein im Vergleich zum regulären Pensions- oder Renteneintritt früheres Ausscheiden verstärkt die altersbedingten Vakanzen[11]. Aus den Vorlaufzeiten für die einzelnen Fachqualifikationen, den zukünftigen Fachkräftebedarfen, den Zeiträu-

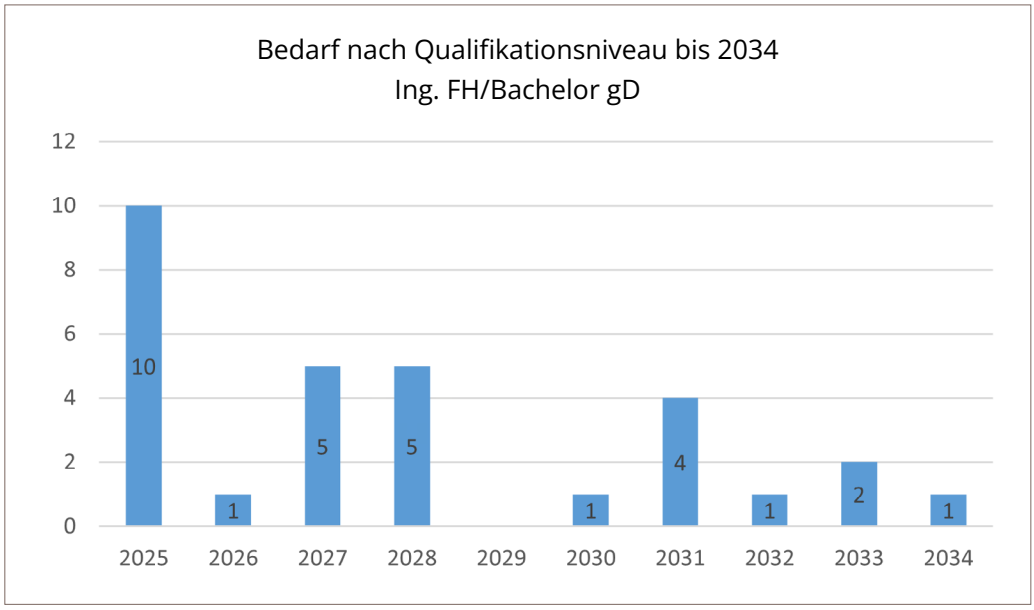

Abb. 7: Fachkräftebedarf bis 2034 nach Qualifikationsniveau – Ing. (FH)/Bachelor gD

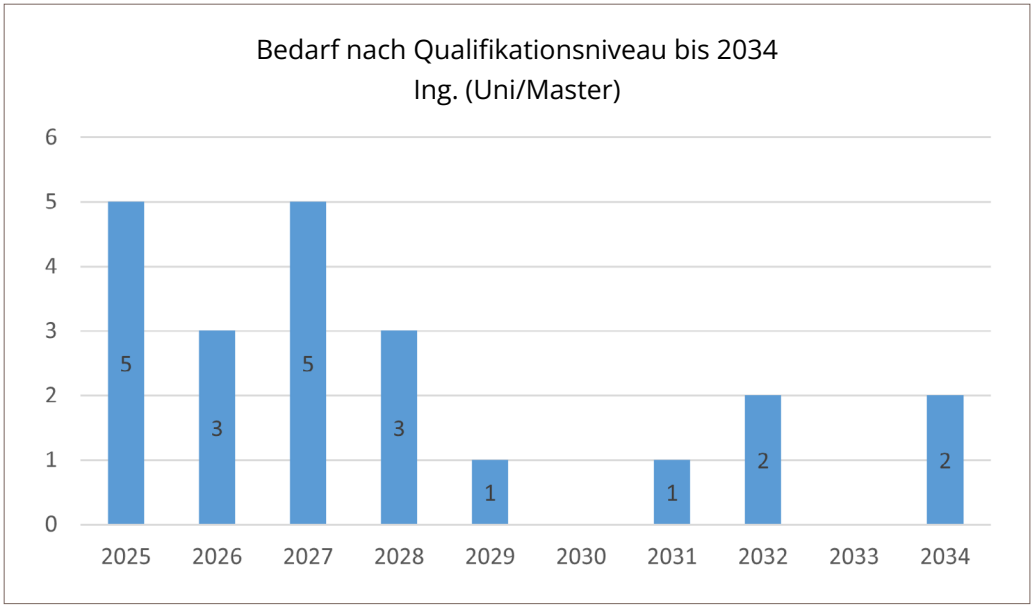

Abb. 8: Fachkräftebedarf bis 2034 nach Qualifikationsniveau – Ing. (Uni)/Master

11 Vgl.: LGB, Bestands- und Bedarfsanalysen 2020 - 2024

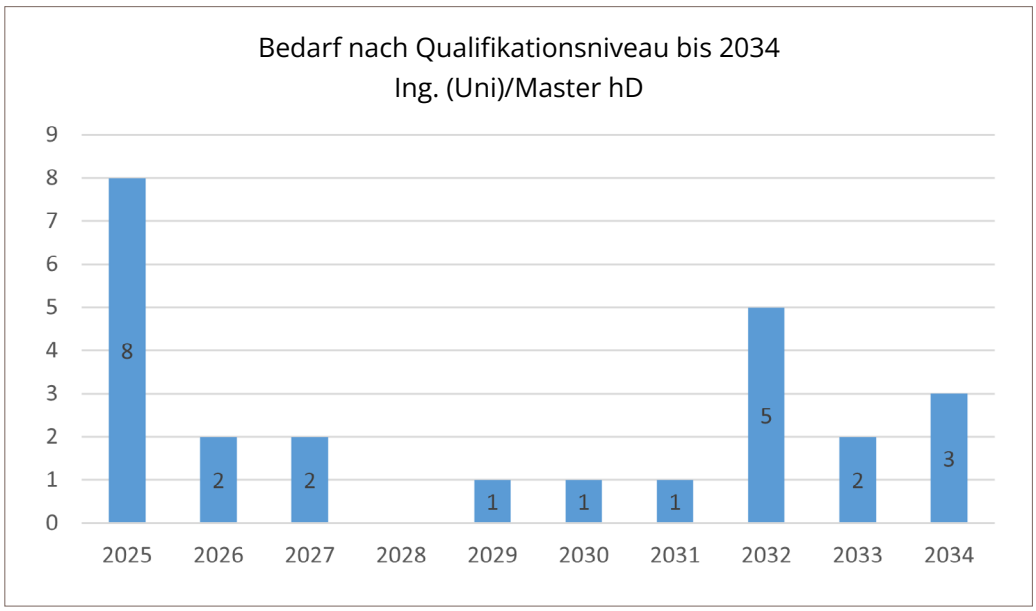

Abb. 9: Fachkräftebedarf bis 2034 nach Qualifikationsniveau – Ing. (Uni)/Master hD

men, in denen eine Stelle unbesetzt ist sowie den geringen Absolventenzahlen der Studiengänge im Bereich Geodäsie ist zu schlussfolgern, dass bei den Eigenbemühungen der Nachwuchssicherung eine bedarfsgerechtere Stellenanzahl unabdingbar ist. Als Konsequenz sollten die jährlichen Stellen für den Fachkräftenachwuchs sogar erhöht werden, auch unter Einbeziehung der jetzigen und zukünftig zu erwartenden technologischen Entwicklungen.

Die Darstellung der Ergebnisse der Bestands- und Bedarfsanalyse für die öffentliche Verwaltung (Kapitel 4.2) und die Öffentlich bestellten Vermessungsingenieurinnen und -ingenieure (Kapitel 4.3) erfolgt separat, da sie in Bezug auf die Datengrundlage unterschiedliche Erhebungsgenauigkeiten aufweisen (siehe Seite 35).

4.3 Ergebnisse der Bestands- und Bedarfsanalyse für die Öffentlich bestellten Vermessungs ingenieurinnen und -ingenieure

Aus dem gemeldeten Personalbedarf bis 2034 ergibt sich für das Qualifikationsniveau Berufsausbildung ein durchschnittlicher Bedarf von rund sieben Vermessungstechniker/-innen pro Jahr.

Aus dem gemeldeten Personalbedarf bis 2034 ergibt sich für das Qualifikationsniveau Ing. (FH)/Bachelor ein durchschnittlicher Bedarf von rund drei Absolventen pro Jahr.

Aus dem gemeldeten Personalbedarf bis 2034 ergibt sich für das Qualifikationsniveau Ing. (Uni)/Master ein durchschnittlicher Bedarf von rund drei Absolventen pro Jahr.

Aus dem gemeldeten Personalbedarf bis 2034 ergibt sich für das Qualifikationsniveau Ing. (Uni)/Master hD ein durchschnittlicher Bedarf von rund sechs Absolventen pro Jahr.

Von den 125 im Land Brandenburg zugelassen ÖbVI (Stand 31.12.2025) überschreiten im Betrachtungszeitraum (2025 – 2034) 54 ÖbVI die gesetzliche Altersgrenze von 70 Jahren (§ 15 Abs. 1 BbgÖbVIG).

Für denselben Zeitraum ergibt sich aufgrund einer Abfrage von rund 50 ÖbVI bei diesen ein Bedarf an

- 69 Vermessungstechniker/-innen,
- 24 Diplom-Vermessungsingenieure (FH) bzw. Bachelorabsolventen,
- 22 Diplom-Vermessungsingenieure (Uni) bzw. Masterabsolventen sowie
- vier Vermessungsassessoren/-innen.

Wie in der VuKV und der Flurneuordnungsverwaltung sind auch die Zahlen der ÖbVI und ihres Personalbestandes signifikant rückläufig. Die jährlichen „Berichte der ÖbVI-Aufsicht“ dokumentieren diesen Trend und ermöglichen eine Gesamtbetrachtung der Personalentwicklung im freiberuflich organisierten

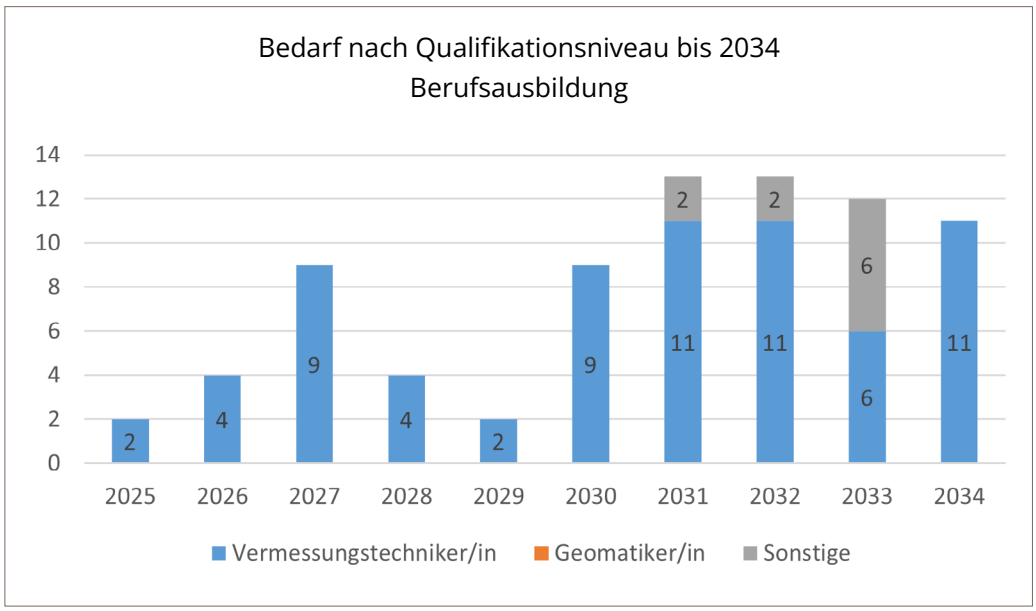

Abb. 10: Fachkräftebedarf bis 2034 nach Qualifikationsniveau – Berufsausbildung

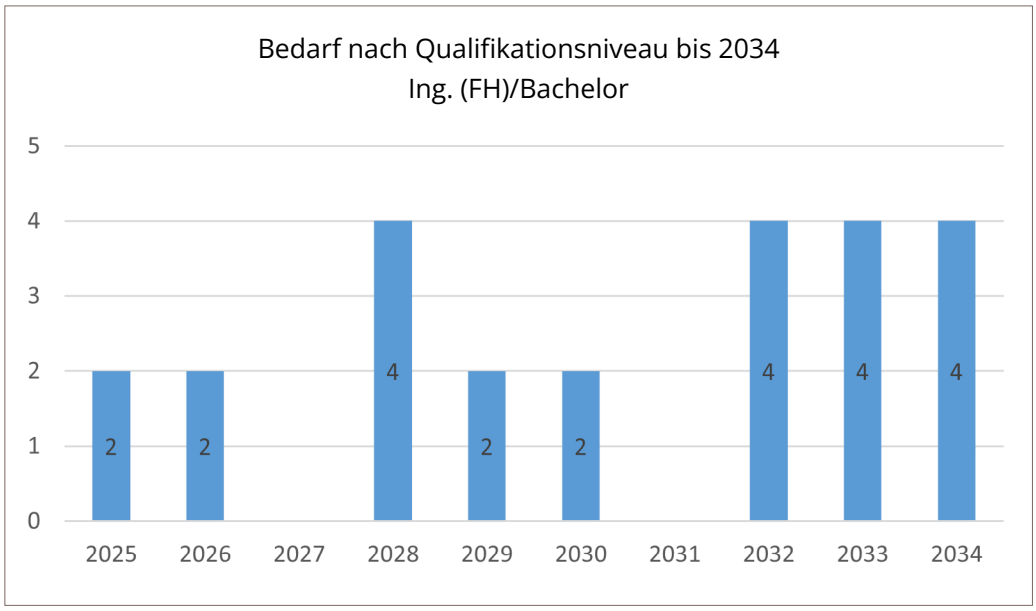

Abb. 11: Fachkräftebedarf bis 2034 nach Qualifikationsniveau – Ing. (FH)/Bachelor

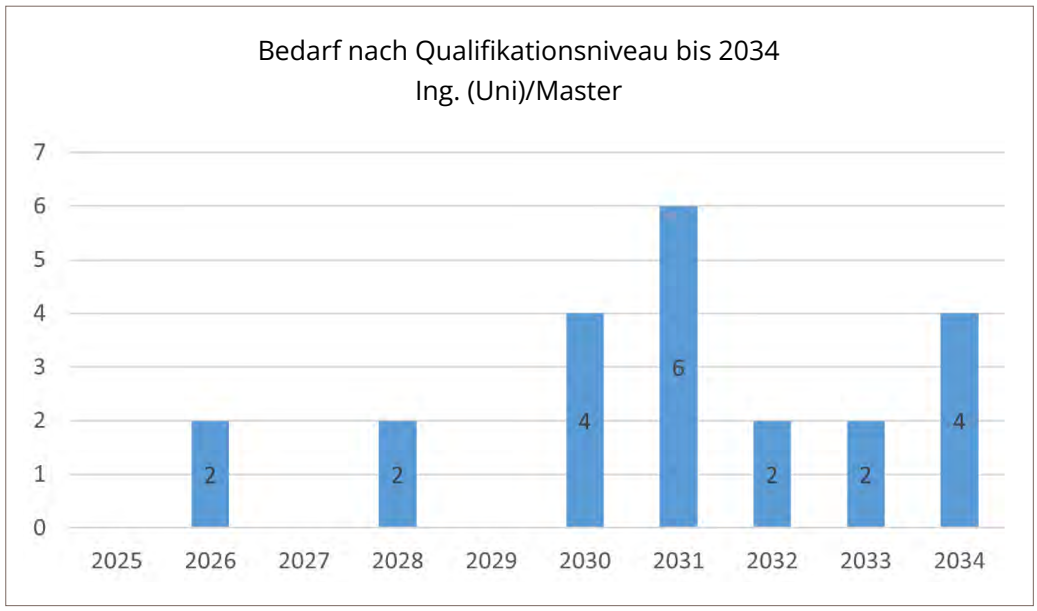

Abb. 12: Fachkräftebedarf bis 2034 nach Qualifikationsniveau – Ing. (Uni)/Master

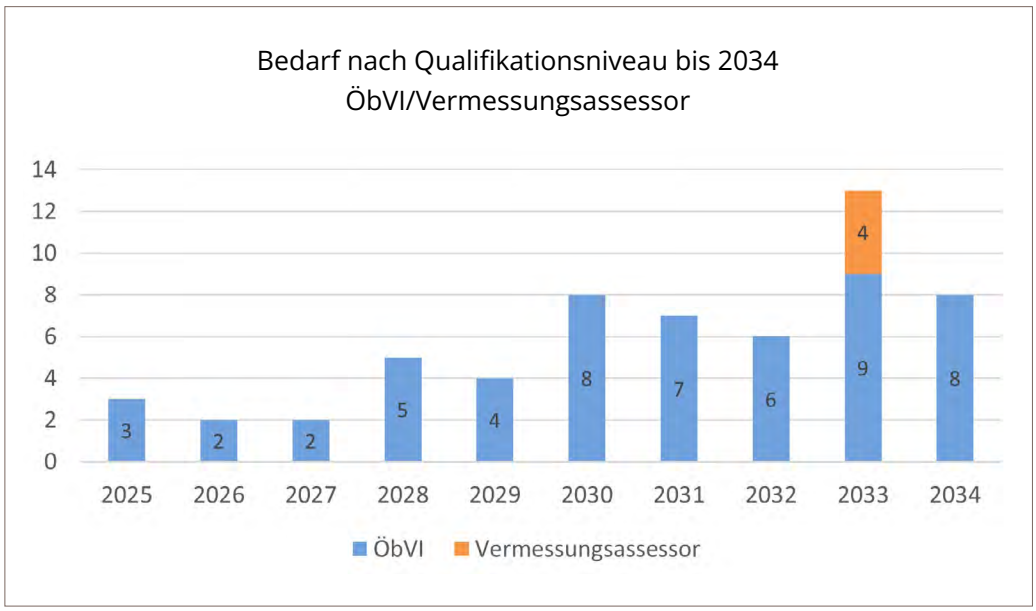

Abb. 13: Fachkräftebedarf bis 2034 nach Qualifikationsniveau – ÖbVI/Vermessungsassessor

Zweig des amtlichen Vermessungswesens in Brandenburg.

Bei den ÖbVI selbst zeigt sich eine in den letzten zehn Jahren stetig rückläufige Tendenz. Betrug die ÖbVI-Anzahl 2015 noch 151 waren es im Februar 2026 noch 124. Diese Entwicklung beinhaltet sowohl altersbedingte Abgänge und Verzichtsverfahren als auch eine vergleichsweise geringe Zahl an Neuzulassungen.

Gleichermaßen ist bei den Beschäftigtenzahlen in den ÖbVI-Büros eine anhaltende strukturelle Abnahme zu verzeichnen. Dies verdeutlicht, dass es sich beim Personalbestand der ÖbVI nicht nur um kurzfristige Fluktuationen, sondern um einen mittelfristigen Trend handelt, der mit der demographischen Entwicklung korrespondiert. Die Entwicklung zeigt aber auch, dass die Anzahl an Hilfskräften in den ÖbVI-Büros anteilig stärker abgenommen hat als die der Fachkräfte.

Mit einem Rückgang des Gesamtbestands von 711 auf 585 war im Zeitraum von 2016 bis 2025 eine deutliche Abnahme der Beschäftigungszahlen um reichlich 17 % zu verzeichnen. Klammert man jedoch die unterstützenden Hilfskräfte und sonstigen fachfremden Mitarbeitenden aus, stellt sich die Entwicklung weniger dramatisch dar. So ist die Zahl der bei den ÖbVI beschäftigten Vermessungsfachkräften im letzten Jahrzehnt von 497 auf 459 gesunken, was einem Rückgang um 7,6 % entspricht.

Trotz insgesamt rückläufiger Tendenzen gibt es Jahre mit leichtem Personalaufbau. So ist die Zahl der betrieblichen Fachkräfte im Dreijahreszeitraum zwischen 2021 und 2023 von 471 auf 521, d. h. um knapp 11 % gestiegen, dann aber wieder unter das vorherige Niveau abgefallen. Das ist typisch für den freiberuflich strukturierten ÖbVI-Bereich, in dem die Beschäftigung stark von der gesamtwirtschaftlichen Dynamik und der Auftragslage abhängt. Die aktuelle Tendenz zu weiter leicht sinkenden Gesamtzahlen unterstreicht dabei, dass der Personalbestand trotz kurzfristiger Stabilisierungsphasen strukturell eher abnimmt.

Die dem entgegenwirkenden Bemühungen, altersbedingte Abgänge zu kompensieren, spiegeln sich insbesondere in den steigenden Ausbildungszahlen wider. So hat sich die Anzahl von Azubis in ÖbVI-Geschäftsstellen gegenüber 30 im Jahr 2015 kontinuierlich mehr als verdoppelt und im Jahr 2022 einen Stand von 78 erreicht. Seit dem Peak 2022 ist die Zahl jedoch wieder spürbar rückläufig. Plausible Ursache für diesen deutlichen Rückgang an Ausbildungszahlen ist die eingebrochene Baukonjunktur: ÖbVI-Büros sind in Teilen stark von bau- und immobiliennahen Vermessungsaufträgen abhängig. Wenn Auftragslage und Umsätze sinken, werden Ausbildungsplätze häufiger zurückhaltend angeboten, weil Ausbildung Kapazität bindet und kurzfristig Kosten verursacht. Auch werden geplante Stellennachbesetzungen aufgegeben oder verschoben und mit entsprechend des temporär gesunkenen Bedarfs weniger ausgebildet.

Demgegenüber zeigt sich bei den ÖbVI ein mittelfristiger Fachkräftebedarf bis 2034 von etwa 69 Vermessungstechnikerinnen und Vermessungstechnikern, rund 24 Ingenieurinnen und Ingenieuren mit Abschluss Bachelor bzw. Dipl.-Ing. (FH) sowie 22 Ingenieurinnen und Ingenieuren mit Abschluss Dipl.-Ing. bzw. Master sowie vier Vermessungsassessorinnen und Vermessungsassessoren. Hinzu kommt ein theoretischer Bedarf von 54 neu zuzulassenden ÖbVI, um deren Bestand auf derzeitigem Niveau zu halten.

Zur Ermittlung des zukünftigen Personalbedarfs bei den ÖbVI wurde eine landesweite Abfrage unter den ÖbVI durchgeführt. Die dabei erreichte Rücklaufquote von rund 50 % ist für den freiberuflich organisierten Bereich als aussagekräftig einzuschätzen. Anders als bei Behörden bestehen hier keine verbindlichen Stellenpläne oder haushaltsrechtlichen Bindungen. Die getroffenen Aussagen beruhen vielmehr auf individuellen unternehmerischen Einschätzungen, die naturgemäß von Marktentwicklungen, persönlicher Lebensplanung und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen beeinflusst werden.

Zur Abschätzung des Gesamtbedarfs wurden die erhobenen Daten anhand des von der Aufsicht statistisch erfassten Gesamtpersonalbestands proportional auf die Gesamtheit der ÖbVI hochgerechnet. Aufgrund der heterogenen Struktur der Büros wurde dabei bewusst auf eine differenzierte Modellrechnung verzichtet und stattdessen eine konservative Fortschreibung vorgenommen.

Bei den ÖbVI selbst wurde zur Bedarfsermittlung die Altersstruktur der ÖbVI zugrunde gelegt, wobei ein typisches altersbedingtes Ausscheiden aus dem Beruf mit 70 Jahren angenommen wurde.

4.4 Resultierender Ausbildungsbedarf

In der VuKV und der Flurneuordnungsverwaltung sind in den kommenden zehn Jahren aufgrund altersbedingter Abgänge rund 266 Stellen nachzubesetzen. Bei den ÖbVI sind es mindestens 183 Stellen. Insgesamt betrachtet sind damit etwa 449 Stellen nachzubesetzen, einschließlich sieben Geomatiker/-innen und 23 sonstigen Berufsabschlüssen (Abbildung 14).

Es ist darüber hinaus zu beachten, dass neben dem Bedarf innerhalb der amtlichen Vermessung insbesondere für die aktuellen und zukünftigen Aufgaben in der kommunalen Verwaltung ein hoher Bedarf an Fachkräften mit den Qualifikationen Geomatiker und Bachelor (Vertiefung Geoinformationssysteme) zu erwarten ist. Eine enge Verzahnung mit der kommunalen Verwaltung in den Bereichen der Ausbildung und Aufgabenerledigung mit der amtlichen Vermessung wird daher empfohlen, um den zu erwartenden Qualifizierungsbedarf decken können.

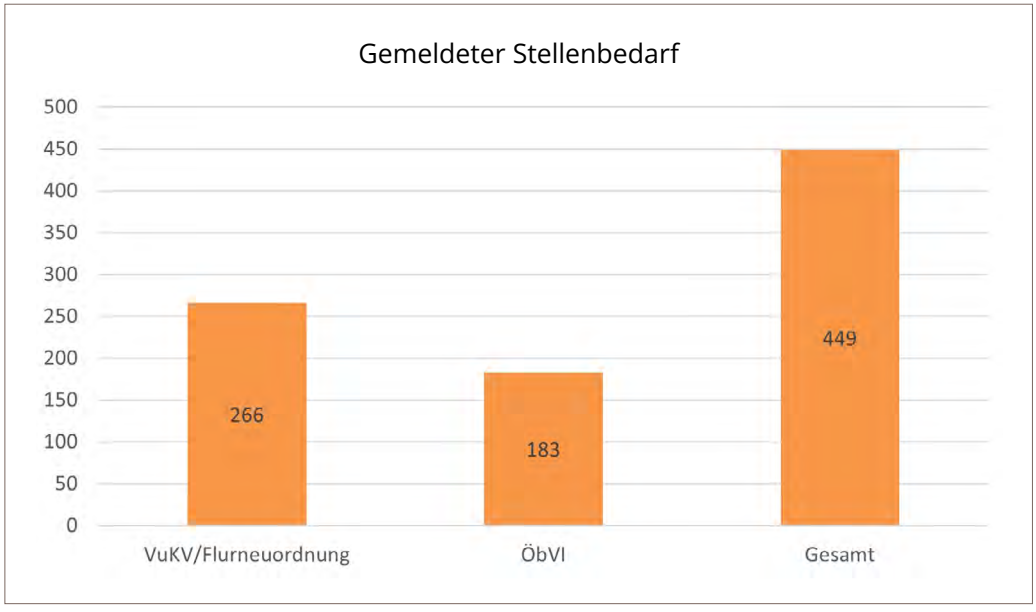

Abb. 14: Bedarfsermittlung – Gemeldeter Stellenbedarf

Aufgrund der in Kapitel 4.1 dargestellten Rahmenbedingungen, ist der tatsächliche Ausbildungsbedarf teilweise aber deutlich höher anzusetzen. So wurde, auch unter Berücksichtigung der Erfahrungen aus den vergangenen Jahren, durch den Beirat sachverständig abgeschätzt, dass für die Berufsausbildung (Vermessungstechniker/-in) ein Faktor von 3, für die Laufbahnausbildung gD ein Faktor von 1,5 und für die Laufbahnausbildung hD ein Faktor von 1 anzusetzen ist. Konkret resultieren daraus folgende jährliche Ausbildungsbedarfe, aufgeschlüsselt nach Qualifikationsniveau:

Da das technische Referendariat ebenso eine Grundvoraussetzung für die Zulassung zum/zur ÖbVI ist, wie auch für eine Leitungsfunktion innerhalb der Vermessungs- und Kataster- sowie Flurneuordnungsverwaltung, kommt es bei dieser Schlüsselqualifikation zu einer direkten Konkurrenz innerhalb der Berufssparte..

Berufsausbildung (Vermessungstechniker/-in)	Gemeldeter Stellenbedarf VuKV/ Flurneuordnung:	10 Stellen p.a.
	Gemeldeter Stellenbedarf ÖbVI:	7 Stellen p.a.
	Gesamtbedarf:	17 Stellen p.a. → 17 x 3 (Faktor) = 51 Ausbildungsstellen p.a.
Ing. (FH)/Bachelor gD	Gemeldeter Stellenbedarf VuKV/ Flurneuordnung:	3 Stellen p.a.
	Gemeldeter Stellenbedarf ÖbVI:	0 Stellen p.a.
	Gesamtbedarf:	3 Stellen p.a. → 3 x 1,5 (Faktor) = 4,5 Ausbildungsstellen p.a.
Ing. (Uni)/Master hD bzw. ÖbVI/Vermessungsassessor/-in	Gemeldeter Stellenbedarf VuKV/ Flurneuordnung:	3 Stellen p.a.
	Gemeldeter Stellenbedarf ÖbVI:	6 Stellen p.a.
	Gesamtbedarf:	9 Stellen p.a. → 9 x 1 (Faktor) = 9 Ausbildungsstellen p.a.

5 Handlungsfelder und Maßnahmen der Fachkräftesicherung

Um die Fachkräftesicherung nachhaltig zu verstetigen, ist im Juni 2023 durch den Beirat entschieden worden, das Fachkräftesicherungskonzept weiterzuentwickeln. Vor diesem Hintergrund ist eine Arbeitsgruppe aus Mitgliedern des Beirats gebildet worden, welche die bestehenden Handlungsfelder und Maßnahmen mit Blick auf den Betrachtungszeitraum von 2025 bis 2034 evaluiert hat. Das Ziel der Evaluierung bestand vor allem darin, insbesondere die Maßnahmen zu identifizieren und ggf. zu modifizieren, die sich aus den Erfahrungen der vergangenen Jahre als besonders zielführend erwiesen haben.

Im Ergebnis dessen wurden folgende sieben Handlungsfelder mit insgesamt 43 Maßnahmen herausgearbeitet:

- Koordinierung / Forcierung von Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung,
- Möglichkeiten und Perspektiven von Ausbildungsverbünden und Partnerschaften,
- Anreizsysteme zur Bindung von Nachwuchskräften und Fachkräften,
- Forcierung der Ausbildung im amtlichen Vermessungswesen,
- Stärkung der überbetrieblichen Ausbildung,
- Forcierung der Laufbahnausbildungen gD und hD,
- Forcierung des dualen Studiums im amtlichen Vermessungswesen.

Die einzelnen Maßnahmen zu diesen sieben Handlungsfeldern werden in der nachfolgenden Übersicht unter Angabe der Haushaltsrelevanz und der maßgeblichen Akteure (siehe Kapitel 2) benannt und in der Anlage zum Konzept auch dezidiert beschrieben. Von den 43 Maßnahmen besitzen lediglich zwölf Maßnahmen Haushaltsrelevanz, die überwiegende Anzahl der Maßnahmen (21) entfaltet keine Haushaltsrelevanz. Zehn Maßnahmen könnten Haushaltsrelevanz entfalten.

Unter Haushaltsrelevanz wird in diesem Konzept verstanden, dass die Umsetzung der Maßnahmen mit zusätzlichen Kosten verbunden ist, die mit den bisher veranschlagten Haushaltsmitteln noch nicht abgedeckt sind. Die Haushaltsrelevanz schließt auch stellenmäßige Voraussetzungen mit ein.

Zu den Maßnahmen mit Haushaltsrelevanz bzw. möglicher Haushaltsrelevanz ist darauf hinzuweisen, dass diese empfehlenden Charakter haben. Die Durchführung (ob und wie) obliegt jeweils dem Adressaten der Maßnahme im Rahmen der Wahrnehmung seiner Budgethoheit.

5.1 Übersicht und Zuordnung von Haushaltsrelevanz und Akteuren zur Fachkräftesicherung

I.1 Koordinierung / Forcierung von Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung	Akteure – Wer ist primär gefragt?						
	MIK	MLEUV	LGB	LELF/ vlf	KB	ÖbVI	Externe Akteure z.B. DVW, Schulen u.a.
Maßnahmen mit Haushaltsrelevanz:							
1. Vernetzung der Öffentlichkeitsarbeit	x	x	x	x	x	x	x
2. Ausweitung von Maßnahmen zur Nachwuchswerbung	x	x	x	x	x	x	x
Maßnahmen, die Haushaltsrelevanz entfalten können:							
Maßnahmen ohne Haushaltsrelevanz:							
3. Nutzung sämtlicher relevanter Internetportale	x	x	x	x	x	x	x
4. Zusammenarbeit mit Berufsinformationszentren (BiZ)			x		x	x	x
5. Evaluierung des Ausbildungsforums (LGB)			x				
6. Zusammenarbeit mit Schulen			x		x	x	x
7. Woche der Geodäsie	x	x	x	x	x	x	x

I.2 Möglichkeiten und Perspektiven von Ausbildungsverbünden und Partnerschaften	Akteure - Wer ist primär gefragt?						
	MIK	MLEUV	LGB	LELF/ vlf	KB	ÖbVI	Externe Akteure z.B. DVW, Schulen u.a.
Maßnahmen mit Haushaltsrelevanz:							
Maßnahmen, die Haushaltsrelevanz entfalten können:							
1. Varianten der Verbundausbildung verstärkt nutzen			x	x	x	x	
2. Erhebliche Ausweitung von Partnerschaften zur Nachwuchsgewinnung			x		x	x	x
Maßnahmen ohne Haushaltsrelevanz:							
3. Regelmäßiger Austausch der Ausbildungsstätten mit der Berufsschule und externen Ausbildungsstätten			x		x	x	x
4. Zusammenarbeit mit der Flurneuordnungsverwaltung			x	x	x	x	

I.3 Anreizsysteme zur Bindung von Nachwuchskräften und Fachkräften	Akteure – Wer ist primär gefragt?						
	MIK	MLEUV	LGB	LELF/ vlf	KB	ÖbVI	Externe Akteure z.B. DVW, Schulen u.a.
Maßnahmen mit Haushaltsrelevanz:							
1. Beibehaltung der vorhandenen Planstellen und Stellen im amtlichen Vermessungswesen, gemäß der Maßgaben des Landes	x	x	x	x	x		
2. Bereitstellung von Nachwuchsstellen in ausreichender Zahl	x	x	x	x	x		
3. Erhöhung der Karrierechancen durch Bereitstellung von Stellen für den beruflichen Aufstieg im gehobenen und höheren Dienst, der Laufbahn und der Stellen (Angestellte) vergleichbar mit gehobenem und höherem Dienst	x	x	x	x	x		
4. Betriebliche Förderung durch berufsbegleitende Studienmöglichkeiten (z. B. Fernstudium)	x		x	x	x		
5. Verbeamtung	x	x	x	x	x		
Maßnahmen, die Haushaltsrelevanz entfalten können:							
6. Qualifizierung von Fachkräften	x	x	x	x	x	x	
7. Erwerb von Add-ons während der Ausbildung	x	x	x	x	x	x	
8. Unterstützung beim Sammeln von Auslandserfahrungen für Auszubildende			x		x	x	
Maßnahmen ohne Haushaltsrelevanz:							
9. Begleitung von Auszubildenden durch Patenschaften			x	x	x	x	
10. Beteiligung von Auszubildenden an Wettbewerben (landesweit/auch Projekte)			x		x	x	x
11. Ergänzende Maßnahmen für Auszubildende (z. B. Hilfe bei der Wohnungssuche)			x		x		
12. Prüfung auf Zulassung ÖbVI mit Laufbahn gD und sechs Jahren Berufspraxis	x						

I.4 Forcierung der Ausbildung im amtlichen Vermessungswesen	Akteure – Wer ist primär gefragt?						
	MIK	MLEUV	LGB	LELF/ vlf	KB	ÖbVI	Externe Akteure z.B. DVW, Schulen u.a.
Maßnahmen mit Haushaltsrelevanz:							
1. Ausbildung in den Berufen der Geoinformationstechnologie			x	x	x	x	
2. Landesseitige Beteiligung an den Ausbildungskosten	x						
3. Landesseitige Beteiligung zur Fortführung bzw. zum Ausbau fachlicher Unterstützungsleistungen			x				
Maßnahmen, die Haushaltsrelevanz entfalten können:							
4. Koordinierte Nachwuchswerbung durch die Akteure des amtlichen Vermessungswesens			x	x	x	x	
5. Durchführung Schulungen nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) für Ausbilder/-innen			x		x		x
Maßnahmen ohne Haushaltsrelevanz:							
6. Fortsetzung des Dialogs mit den für die Katasterbehörden zuständigen Beigeordneten, Dezernentinnen/Dezernenten und Vertretern des Landkreistages (LKT) und des Städte- und Gemeindebundes (StGB)	x				x		
7. Regelmäßige Behandlung in Dienstberatungen des amtlichen Vermessungswesens	x	x	x	x	x	x	
8. Weitervermittlung von Praktikantinnen und Praktikanten sowie interessierten jungen Menschen			x	x	x	x	x

I.5 Stärkung der überbetrieblichen Ausbildung	Akteure - Wer ist primär gefragt?						
	MIK	MLEUV	LGB	LELF/ vlf	KB	ÖbVI	Externe Akteure z.B. DVW, Schulen u.a.
Maßnahmen mit Haushaltsrelevanz:							
Maßnahmen, die Haushaltsrelevanz entfalten können:							
1. Regelmäßige Prüfung der Aufnahme von Add-ons zu neuen Themenkomplexen			x				x
Maßnahmen ohne Haushaltsrelevanz:							
2. Fortführung des Angebots der ZAF			x				

I.6 Forcierung der Laufbahnausbildungen gD und hD	Akteure - Wer ist primär gefragt?						
	MIK	MLEUV	LGB	LELF/ vlf	KB	ÖbVI	Externe Akteure z.B. DVW, Schulen u.a.
Maßnahmen mit Haushaltsrelevanz:							
1. Duales Studium zur Forcierung der Laufbahnausbildung gD und hD	x		x	x	x	x	
Maßnahmen, die Haushaltsrelevanz entfalten können:							
2. Bewerbung der Laufbahnausbildung an Hochschulen			x				
3. Prüfung der Gewährung von Anwärtersonderzuschlägen für Laufbahnauszubildende gD und hD	x		x				
Maßnahmen ohne Haushaltsrelevanz:							
4. Anlassbezogene Informations-veranstaltungen zur Laufbahnausbildung			x				
5. Einbeziehung der Laufbahnauszubildenden in alle wichtigen Vorhaben	x	x	x	x	x		
6. Zusammenarbeit mit anderen Bundesländern			x				
7. Berufsbegleitende Laufbahnausbildung	x		x				
8. Studium mit integrierter Laufbahnausbildung	x						

1.7 Forcierung des dualen Studiums im amtlichen Vermessungswesen	Akteure - Wer ist primär gefragt?						
	MIK	MLEUV	LGB	LELF/ vlf	KB	ÖbVI	Externe Akteure z.B. DVW, Schulen u.a.
Maßnahmen mit Haushaltsrelevanz:							
1. Duales Studium im amtlichen Vermes-sungswesen zur Abdeckung des Bedarfs an Bachelor-/Masterabsolventen und an gD/ HD-Absolventen	x		x	x	x	x	
Maßnahmen, die Haushaltsrelevanz entfalten können:							
Maßnahmen ohne Haushaltsrelevanz:							
2. Praxisphasen im amtlichen Vermessungs-wesen (Zusammenarbeit)	x	x	x	x	x	x	x

5.2 Übergeordnete Zielstellungen

Im vorstehenden Kapitel 5.1 wurden die zentralen Handlungsfelder und konkreten Maßnahmen der Fachkräftesicherung unter Angabe der Haushaltsrelevanz und der maßgeblichen Akteure benannt. Aufbauend auf dieser strukturierten Darlegung ist es erforderlich, die zugrunde liegenden übergeordneten Zielstellungen gesondert herauszuarbeiten und zu präzisieren.

Die in den einzelnen Maßnahmen identifizierten Ansätze lassen sich nicht isoliert betrachten, sondern folgen strategischen Leitgedanken, die das Gesamtkonzept der Fachkräftesicherung tragen. Diese Zielstellungen bündeln die Vielzahl an Einzelmaßnahmen zu kohärenten Handlungssträngen und ermöglichen eine bessere Nachvollziehbarkeit der Wirkungszusammenhänge. Zugleich schaffen sie eine Grundlage für die Bewertung, Priorisierung und Weiterentwicklung der Maßnahmen.

Vor diesem Hintergrund werden in Kapitel 5.2 die übergeordneten Zielstellungen – von Berufsmarketing und Außendarstellung über die Gewinnung und Bindung von Fachkräften bis hin zu ressourcenübergreifenden Ausbildungsansätzen – dargestellt. Dies dient dazu, die strategische Ausrichtung der Fachkräftesicherung klar herauszuarbeiten, Überschneidungen und Synergien sichtbar zu machen und die Maßnahmen in einen konsistenten Gesamtzusammenhang einzuordnen.

Berufsmarketing / Außendarstellung

Die Arbeit des amtlichen Vermessungswesens steht sehr selten im Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit. Ebenso tritt die Vielschichtigkeit der Arbeitsaufgaben und ihre Bedeutung für Gesellschaft, Politik, Verwaltung und Wissenschaft kaum zu Tage. Zudem haben viele Menschen keine direkte Berührung mit den rechtlich und technisch komplexen Themengebieten. Die staatliche Verwaltung wird außerdem oft noch mit einem traditionellen Bild verbunden.

Ein Marketingkonzept hat deshalb die Aufgabe, junge Menschen auf dieses moderne, digitale und kreative Berufsfeld aufmerksam zu machen und die Bedeutung des amtlichen Vermessungswesens als allgemeinwohlorientierten Dienstleister herauszustellen.

Gewinnung von Nachwuchskräften und Fachkräften

Ein leistungsfähiges amtliches Vermessungswesen wird künftig nicht mehr ausschließlich durch passive Ausschreibungsverfahren seinen Fachkräftebedarf decken können. Gefordert ist ein verstärktes, proaktives Werben für den Beruf des Geodäten.

Bereits die Werbung in der Schule führt dazu, dass eher unbekannte Berufsbild bekannt und populär zu machen. Ein weiterführender Ansatz besteht in der Kooperation mit Hochschulen, um dadurch frühestmögliche Berührungspunkte zu schaffen und Orientierungsmöglichkeiten im amtlichen Vermessungswesen zu eröffnen. Regelmäßige Präsenz auf Nachwuchsmessen und branchenspezifischen Aktionstagen, flächendeckende Angebote von Praktika bis zum dualen Studium stärken den Prozess der Nachwuchsgewinnung.

Zudem ist die qualitätsgerechte Umschulung zu Vermessungstechnikern und Geomatikern dringend nachhaltig zu stärken. Die in beiden Berufen sehr hohen technische Anforderungen an moderne Ausbildungsplätze sowie der nachweislich große Mangel an qualifizierten Fachkräften in Ausbildung und Lehre verlangen eine realistische Neubewertung und signifikante Anhebung der Ausbildungskosten im B-DKS.

Als Maßstab und Grundvoraussetzung für die Realisierung einer qualitätsgerechten Ausbildung beider Berufe nach GeoITAusbV wird die Orientierung an der bereits existierenden Bewertung: Geoinformatiker – Stufe Experte, nach Systematik des B-DKS empfohlen, ggf. mit einer moderaten Abstufung zur Stufe Fachkraft von bis zu 10 %, da insbesondere die hohen technischen Anforderungen für beide Stufen weitestgehend identisch sind.

Die Vereinheitlichung der Systematik für den Geomatiker zum bereits existierenden Geoinformatiker wäre in diesem Zuge ebenso zu empfehlen, wie auch die Angleichung der Bewertung des Vermessungstechniker zum Geomatiker.

Mit der gemeinsamen Zuordnung zu Berufen der Geoinformationstechnologie nach GeoITAusbV, einer

Stärkung der IKT-Komponenten in beiden Ausbildungen und vielen gemeinsamen aktuellen und zukünftigen Anforderungen wie beispielsweise Building Information Modeling, Digitalem Zwilling, Big Data und vielen anderen wäre eine identische B-DKS Bewertung der Stufe Fachkraft beider Berufe gerechtfertigt.

Bindung von Nachwuchskräften und Fachkräften

Um Nachwuchskräfte wie Auszubildende und Berufseinsteiger sowie erfahrene Fachkräfte langfristig zu binden, sind nachhaltige Strategien erforderlich. Diese sind auf eine Kombination aus Attraktivität, beruflicher Förderung, Arbeitsplatzsicherheit und Work-Life-Balance ausgerichtet.

Der Beirat zur nachhaltigen Fachkräftesicherung im amtlichen Vermessungswesen und der Flurneuordnungsverwaltung hat dies bereits frühzeitig als einen essenziellen Ansatz in der Außendarstellung thematisiert. Im Zuge dessen entstand u. a. die Kampagne „Miss Deine Perspektive“. Mit diesem Motto und einer eigens dafür entwickelten Grafik wird auf die vielseitigen Karrieremöglichkeiten im brandenburgischen Geoinformationswesen aufmerksam gemacht.



Abb. 15: Logo „Miss Deine Perspektive“

Für eine langfristige und dauerhafte Mitarbeiterbindung bedarf es von Anfang an eines Einarbeitungsprogramms ebenso wie klarer und individueller Entwicklungsperspektiven sowie vielfältiger fachlicher Weiterbildungsmöglichkeiten.

Personalentwicklung

Ein wirksames Mittel zur Bindung von Fachkräften stellt die Möglichkeit einer beruflichen Entwicklung am bisherigen Arbeitsplatz dar. In einem Personalentwicklungskonzept ist einerseits der Bedarf und andererseits die persönliche Eignung für eine berufliche Entwicklung zusammenzuführen. Entsprechende arbeitsvertragliche Vereinbarungen ermöglichen es allen Beteiligten, verlässlich planen und handeln zu können: Die zu qualifizierende Fachkraft soll während der Ausbildung keinen finanziellen Nachteil erfahren und dem Arbeitgeber möglichst lange mit der erworbenen Qualifikation verlässlich zur Verfügung stehen.

Insbesondere die Laufbahnausbildung als Personalentwicklungsmaßnahme ist unter den genannten Rahmenbedingungen attraktiv für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber.

Verbeamtung

Durch die Option einer Verbeamtung verfügt der öffentliche Dienst im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte über einen besonderen Wettbewerbsvorteil, mit dem er sich deutlich von der privaten Wirtschaft abheben kann. Auf Grund der herausragenden Bedeutung der Eigentumssicherung und der Versorgung der Gesellschaft mit Geobasisdaten ist die Verbeamtung von Fachkräften auf den verschiedenen Verwaltungsebenen geboten.

Die Möglichkeit der Verbeamtung wird von Bewerbenden positiv aufgenommen und auch in Vorstellungsgesprächen immer wieder als mögliche Option nachgefragt, was auf ein Attraktivitätsmerkmal für die Anstellung im öffentlichen Dienst schließen lässt. Das Berufsbeamtentum mit seinem besonderen Dienst- und Treueverhältnis und seinem Lebenszeitprinzip bildet die Grundlage für die Aufrechterhaltung der rechtstaatlichen Ordnung und zur neutralen und gesicherten Ausübung staatlicher Gewalt. Die Verbeamtung ist ein Alleinstellungsmerkmal des öffentlichen Dienstes und ermöglicht mit seinem Laufbahnprinzip eine planbare berufliche Entwicklung.

Darüber hinaus wird mit der Brandenburgischen Ausbildungs- und Prüfungsordnung höherer technischer Dienst (BbgAPOhtD) vom 9. Oktober 2018 Beamtinnen und Beamten des gehobenen vermessungstechnischen Verwaltungsdienstes eine Entwicklungsperspektive hinsichtlich des Aufstieges in die Laufbahn des höheren technischen Verwaltungsdienstes in

der Fachrichtung Geodäsie und Geoinformation geboten. Um die Möglichkeiten der Aufstiegsregelung ausschöpfen zu können, bedarf es einer Kontinuität hinsichtlich der Verbeamtungen im gehobenen vermessungstechnischen Verwaltungsdienst und hinreichend Planstellen der Besoldungsgruppe A12. Beamtinnen und Beamte des gehobenen vermessungstechnischen Verwaltungsdienstes können zum Aufstieg zugelassen werden, wenn sie: (1.) geeignet sind, (2.) sich in einer laufbahnrechtlichen Dienstzeit von mindestens zehn Jahren seit der Ernennung zur Beamtin oder zum Beamten auf Lebenszeit im gehobenen vermessungstechnischen Dienst bewährt haben und (3.) mindestens ein Jahr ein Amt der Besoldungsgruppe A 12, Beamtinnen und Beamte der Gemeinden und Gemeindeverbände mindestens das erste Beförderungsamt, innehaben. Eine frühzeitige Verbeamtung ist also auch eine wichtige Grundlage, um geeigneten Fachkräften diese Qualifikation zu ermöglichen.

Ressourcenübergreifende Verbundausbildung

Die Ausbildungseinrichtungen bündeln ihre Kräfte und schließen sich zusammen, um in Kooperation gemeinschaftlich auszubilden.

Angesichts des breiten Ausbildungsspektrums, der verschiedenen Ausbildungswege sowie der hohen Anforderungen an eine qualitativ angemessene Ausbildung rückt die Verbundausbildung in den Fokus. Voraussetzung hierfür ist ein gemeinsames Verständnis aller Bedarfsstellen dafür, dass eine flächendeckende und wirksame Ausbildung auf einer breiten Beteiligungsbasis ermöglicht werden kann. Ein Ausbildungsverbund eröffnet die Möglichkeit, ein breites Ausbildungsspektrum ressourcenunkritisch eröffnen zu können. Die Verbundausbildung kann dabei in unterschiedlichen Modellen organisiert werden, um Einrichtungen und Auszubildenden flexible Lernmöglichkeiten zu bieten. Zu den wichtigsten Formen gehört das Leitbetriebsmodell, bei dem ein Hauptbetrieb die Ausbildung koordiniert und durch Partnerbetriebe ergänzt. Beim Auftragsmodell übernimmt ein externer Bildungsträger bestimmte Ausbildungsinhalte im Auftrag des Unternehmens. Das Kooperationsmodell basiert auf einer gleichberechtigten Zusammenarbeit mehrerer Einrichtungen, die gemeinsam alle Ausbildungsinhalte abdecken. Darüber hinaus gibt es das Konsortialmodell, bei dem sich mehrere Unternehmen zusammenschließen und die Ausbildung gemeinsam planen und durchführen. Diese Modelle ermöglichen es insbesondere kleineren Einrichtungen, eine vollständige und qualitativ hochwertige Ausbildung sicherzustellen.

Vorteile:

- Know-how-Transfer
- Aufbau eines Netzwerks, aus dem sich gemeinsame Projekte und Synergieeffekte entwickeln können.
- Einrichtungen, denen es ansonsten nicht möglich ist, selbst eine vollumfängliche Ausbildung anzubieten, können dennoch daran mitwirken und auf sich aufmerksam machen.

Nachteile:

- Zeitlicher und organisatorischer Aufwand
- Kompromisse
- häufigerer Wechsel des Ausbildungsorts
- komplexere Zuständigkeiten

Einrichtungen, die in Kooperation ausbilden möchten, müssen eigenverantwortlich entscheiden, welches Modell der Verbundausbildung für ihre individuellen Voraussetzungen am besten geeignet ist. Dabei spielen Faktoren wie Unternehmensgröße, vorhandene Ressourcen und die angestrebten Ausbildungsinhalte eine zentrale Rolle. Eine sorgfältige Auswahl ist entscheidend, um eine qualitativ hochwertige und reibungslose Ausbildung sicherzustellen. Künftig sollte dieses Thema noch stärker in den Fokus rücken, da kooperative Ausbildungsformen zunehmend an Bedeutung gewinnen und einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten können.

6 Ausblick und Fazit

6.1 Ausblick

Technologische Entwicklungen prägen das hoheitliche Vermessungswesen bereits seit langer Zeit. Zentrale Prozesse im Vermessungswesen sind bereits stark automatisiert und digitalisiert. Hierbei kommen Drohnen, Satelliten und moderne Technologien zur Datenerfassung und -auswertung zum Einsatz, die zielgerichtete und effiziente Abläufe im amtlichen Vermessungswesen ermöglichen. Um Daten zu analysieren und zu visualisieren, werden KI-Technologien zukünftig eine zentralere Rolle einnehmen.

Wie sich zukünftige Entwicklungen auf den Personalbedarf auswirken werden, ist derzeit noch nicht in Gänze absehbar. Es ist aber davon auszugehen, dass auch weiterhin eine Vielzahl von Mitarbeitenden mit Spezialwissen im Fachgebiet erforderlich sein wird. Die Gestaltung der digitalen Transformation in der Vermessungs-, Kataster- und Flurneuordnungsverwaltung erfordert außerdem erhöhte Ansprüche hinsichtlich der IT-Kompetenzen der Mitarbeitenden.

6.2 Fazit

Das vorliegende Fachkräftesicherungskonzept 2.0 zeigt deutlich, dass die Sicherung und Entwicklung qualifizierten Personals im amtlichen Vermessungswesen und in der Flurneuordnung des Landes Brandenburg eine dauerhafte und strategische Aufgabe bleibt. Aufbauend auf den Erkenntnissen des Vorgängerkonzepts wurde herausgearbeitet, dass sich die bestehenden Herausforderungen – insbesondere der demographische Wandel, der zunehmende Wettbewerb um Fachkräfte sowie sich verändernde fachliche und technologische Anforderungen – weiter verschärfen werden.

Die durchgeführten Bestands- und Bedarfsanalysen machen deutlich, dass sowohl in der öffentlichen Verwaltung als auch im Bereich der Öffentlich bestellten Vermessungsingenieurinnen und -ingenieure ein erheblicher Handlungsbedarf besteht, um die Aufgabenerfüllung langfristig sicherzustellen. Gleichzeitig bieten Megatrends wie die Digitalisierung und neue Arbeitsmodelle Chancen, die Attraktivität der Berufsfelder zu steigern und neue Zielgruppen zu erschließen.

Mit den definierten Handlungsfeldern und Maßnahmen liegt ein strukturierter und praxisorientierter Ansatz vor, der sowohl kurzfristige als auch langfristige Perspektiven berücksichtigt. Entscheidend für den Erfolg wird jedoch die konsequente Umsetzung in enger Zusammenarbeit aller beteiligten Akteure sein. Dabei kommen insbesondere der kontinuierlichen Evaluation und Anpassung der Maßnahmen eine zentrale Bedeutung zu, um flexibel auf zukünftige Entwicklungen reagieren zu können.

Insgesamt verdeutlicht das Konzept, dass eine nachhaltige Fachkräftesicherung nur durch ein abgestimmtes, ressortübergreifendes und langfristig angelegtes Vorgehen erreicht werden kann. Es bildet damit eine belastbare Grundlage, um die Leistungsfähigkeit des amtlichen Vermessungswesens und der Flurneuordnung im Land Brandenburg auch in Zukunft zu gewährleisten.

I. Anlagen

I.1 Koordinierung / Forcierung von Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung

Nr.	Maßnahmen (Empfehlungen)	Realisierung durch
1	**Vernetzung der Öffentlichkeitsarbeit** Bei der vernetzten Öffentlichkeitsarbeit sollen folgende Ideen einbezogen werden: 1. Entwicklung einer Webseite mit allen relevanten Informationen zur Ausbildung und Nachwuchswerbung 2. Fortführung der Nutzung sozialer Medien (Weltvermesserer), ggf. unter Einbindung von Influencern 3. Außenwerbung und Anzeigenblätter 4. Anpassung der Homepage der LGB in den Bereichen Ausbildung und Nachwuchsinitiative 5. Evaluierung der Teilnahme an Bildungsmessen Die Aktionen 1 bis 5 sind fortzuführen. Insbesondere das immer noch weit unter seiner Relevanz vertretene Berufsbild der Geomatikerin/des Geomatikers sollte mit Formaten wie dem Reality Check beworben werden, um die Attraktivität des Berufsfeldes signifikant zu stärken und somit auch den Bewerberpool zu vergrößern.	MIK MLEUV LGB LELF/vlf KB ÖbVI Externe Akteure
2	**Ausweitung von Maßnahmen zur Nachwuchswerbung** Projekte zur Förderung von Aktionen zur Nachwuchsgewinnung haben eine große öffentliche Wirkung. Folgende Aktionen zur Nachwuchswerbung sollen fortgeführt werden: 1. Projekte mit/in Schulen und Hochschulen im direkten Kontakt mit jungen Menschen 2. Schülerpraktikum 3. Bildungsmessen 4. Zukunftstag 5. Tag der offenen Tür für Schüler/-innen und/oder Studierende 6. Außenwerbung, wie: Plakate, FahrgastTV, in Schulen / Gastronomie, Radio (Fritz), Kino, Beschilderung von Dienst-Kfz 7. Lokale Anzeigenblätter 8. Tag der Geodäsie	MIK MLEUV LGB LELF/ vlf KB ÖbVI Externe Akteure
3	**Nutzung sämtlicher relevanter Internetportale** Die Maßnahme ist insbesondere mit Hinblick auf Stellenausschreibungen und die Beschreibung der Berufe in den Stellenportalen fortzuführen.	MIK MLEUV LGB LELF/ vlf KB ÖbVI Externe Akteure

Nr.	Maßnahmen (Empfehlungen)	Realisierung durch
4	**Zusammenarbeit mit Berufsinformationszentren (BiZ)** Aufgrund der großen Reichweite ist eine Zusammenarbeit zu intensivieren. Die Darstellung der Berufsinhalte ist kontinuierlich einer Prüfung zu unterziehen.	LGB KB ÖbVI Externe Akteure
5	**Evaluierung des Ausbildungsforums (LGB)** Der ehemalige Ausbildungstag hat sich weiterentwickelt zum Ausbildungsforum. Die Fortführung unter Einbeziehung weiterer Ausbildungswege wird empfohlen, da sich das Forum als Austauschformat für viele Akteure der Ausbildung etabliert hat.	LGB
6	**Zusammenarbeit mit Schulen** Der frühzeitige Kontakt in den Schulen stellt frühzeitig die Weichen für die Berufswahl. Dabei sind nicht ausschließlich die MINT-Schulen in den Blick zu nehmen. Zur Sicherung der Nachhaltigkeit sind die Lehrkräfte einzubeziehen. Als vordringliche Aktion ist hierbei das Schul-GIS Portal GeoLab.BB thematisch aufzubauen und zu evaluieren unter Einbeziehung der Akteure LGB, DVW und externer Bildungsträger (z. B. Geobusters Akademie).	LGB KB ÖbVI Externe Akteure
7	**Woche der Geodäsie** Zu einem jährlich festen Zeitpunkt sollen Perspektiven für Nachwuchs und Fachkräfte im gesamten Land Brandenburg präsentiert werden. Als Termin wird die Woche empfohlen, in welche der bundesweite Digitaltag fällt (in der Regel Ende Juni). Der Tag der Geodäsie soll jährlich unter Beteiligung aller Akteure durchgeführt werden.	Beteiligung aller Akteure

I.2 Möglichkeiten und Perspektiven von Ausbildungsverbünden und Partnerschaften

Nr.	Maßnahmen (Empfehlungen)	Realisierung durch
1	**Varianten der Verbundausbildung verstärkt nutzen** Durch die Vielfältigkeit des Berufsbildes und die voranschreitende Spezialisierung ist eine verstärkte Nutzung der Verbundausbildung in den nachfolgenden Formen sinnvoll: • Leitbetrieb mit Partnerbetrieben • Auftragsausbildung • Ausbildungskonsortium • Koppelausbildung • Ausbildungsverein In Zeiten des Fachkräftemangels können dadurch fehlende Kompetenzen bei einzelnen Akteuren kompensiert und Synergien erschlossen werden.	LGB LELF/ vlf KB ÖbVI
2	**Erhebliche Ausweitung von Partnerschaften zur Nachwuchsgewinnung** Partnerschaften, wie nachfolgend dargestellt, haben sich als wirksame Maßnahme zur Nachwuchsgewinnung etabliert, um Ressourcen zu sparen und Netzwerke zur Kontaktaufnahme zu erweitern: • Andere Ausbildungsstätten: Durchführung gemeinsamer Aktionen zur Nachwuchswerbung. • Schulen: Der Zugang zu Schulen ist von herausragender Bedeutung in der Nachwuchsgewinnung. • Hochschulen: Bewerbung verschiedener Qualifikationswege, z. B. Laufbahnausbildung Diese Maßnahme ist auf alle Akteure auszuweiten.	LGB KB ÖbVI Externe Akteure
3	**Regelmäßiger Austausch der Ausbildungsstätten mit der Berufsschule und externen Ausbildungsstätten** Zur Qualitätssicherung der Ausbildung ist ein regelmäßiger Austausch zwischen Ausbildungsbetrieben der Berufsschule (EMOSZ) und anderen ausbildenden Bildungsträgern (Geobusters Akademie) zu pflegen.	LGB KB ÖbVI Externe Akteure
4	**Zusammenarbeit mit der Flurneuordnungsverwaltung** Die Zusammenarbeit mit der Flurneuordnungsverwaltung ist ein wesentlicher Baustein zu deren Fachkräftesicherung. Für die verschiedenen Ausbildungswege in der Vermessungsverwaltung sollten folgende Aktionen intensiviert werden: • Absolvierung eines Praxisabschnitts der Geomatik- bzw. Vermessungstechnik-Auszubildenden • Absolvieren eines Praxisabschnitts der Studierenden in der Flurneuordnungsverwaltung • Regelmäßige Durchführung eines Referendar- und Anwärtertages durch das LELF	LGB KB ÖbVI LELF/ vlf

I.3 Anreizsysteme zur Bindung von Nachwuchskräften und Fachkräften

Nr.	Maßnahmen (Empfehlungen)	Realisierung durch
1	**Beibehaltung der vorhandenen Planstellen und Stellen im amtlichen Vermessungswesen, gemäß der Maßgaben des Landes** Zur Sicherung der Aufgabenerfüllung und Weiterentwicklung des amtlichen Vermessungswesens unter Berücksichtigung der Megatrends sind die personellen und haushalterischen Voraussetzungen für die Beibehaltung der vorhandenen Planstellen im amtlichen Vermessungswesen zu gewährleisten.	MIK MLEUV LGB LELF/ vlf KB
2	**Bereitstellung von Nachwuchsstellen in ausreichender Zahl** Zur Sicherstellung des Wissenstransfers und der beruflichen Perspektive sollten Bedingungen geschaffen werden, die eine ausreichende Einarbeitungszeit ermöglichen. Zusätzliche Stellen für die Nachwuchskräfte in Form von attraktiven Nachwuchsstellen wären ein probates Mittel.	MIK MLEUV LGB LELF/ vlf KB
3	**Erhöhung der Karrierechancen durch Bereitstellung von Stellen für den beruflichen Aufstieg im gehobenen und höheren Dienst, der Laufbahn und der Stellen (Angestellte) vergleichbar mit gehobenem und höherem Dienst** Die gezielte Bereitstellung zusätzlicher Stellen im gehobenen und höheren Dienst stärkt nachhaltig die Karriereperspektiven der Beschäftigten und erhöht zugleich die Leistungsfähigkeit der Organisation. Klare und realistische Aufstiegsmöglichkeiten fördern Motivation, Engagement und die langfristige Bindung qualifizierter Mitarbeitender. Durch entsprechende Planstellen können Fach- und Führungskräfte ihrer Qualifikation entsprechend eingesetzt werden. Dies verbessert die Nutzung vorhandener Kompetenzen und wirkt einer Abwanderung leistungsstarker Beschäftigter entgegen. Auch für Angestellte ist es wichtig, Stellen zu schaffen, die in ihrer Wertigkeit dem gehobenen und höheren Dienst vergleichbar sind. Transparente Bewertungsmaßstäbe und faire Entwicklungschancen sichern Chancengleichheit und unterstützen eine moderne, leistungsorientierte Personalstruktur.	MIK MLEUV LGB LELF/ vlf KB
4	**Betriebliche Förderung durch berufsbegleitende Studienmöglichkeiten (z. B. Fernstudium)** Durch die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes sinkt die Bindungswirkung des Arbeitsplatzes bzw. des Arbeitgebers. Durch individuelle betriebliche Förderung in Form eines berufsbegleitenden Studiums kann diesem Effekt bei interessierten und geeigneten Fachkräften durch hochwertige und langfristige Qualifizierungsmaßnahmen entgegengewirkt werden.	MIK LGB LELF/ vlf KB
5	**Verbeamtung** Für hoheitliche Tätigkeiten ist eine Verbeamtung der mit der Wahrnehmung dieser Aufgaben Betrauten vorzusehen. So soll im sachlichen Interesse eines intakten, auch in Krisenzeiten noch funktionsfähigen Gemeinwesens eine Gruppe von Bediensteten, die hoheitlichen Aufgaben besonders eng verbunden ist, Bestand und Aufgabenwahrnehmung sichern.	MIK MLEUV LGB LELF/ vlf KB

Nr.	Maßnahmen (Empfehlungen)	Realisierung durch
6	**Qualifizierung von Fachkräften** Neben der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes ist ebenfalls das lebenslange Lernen auf bestehenden Stellen zu berücksichtigen und zu fördern. Dies verlangt insbesondere in der Verwaltung wegen der dort regelmäßig noch starren Strukturen • ein kulturelles Umdenken, um für Stellen kontinuierliche Qualifizierungen auch mit Auswirkung auf die Bewertung dieser zu ermöglichen, neben den bereits bestehenden Möglichkeiten (z. B. Alter, etc.) • einen „Pool" mit Angeboten verschiedenen zeitlichen Umfangs und Thematiken anzubieten, z. B. meisterähnliche Qualifikationen wie etwa die Einführung staatlich geprüfte/r Vermessungstechniker/-in, Fernstudium, Seminare zu Trends in Gesellschaft und Berufsfeld in berufsbegleitender und Seminarform Hinweis: Wegen der erforderlichen Klärung grundsätzlicher Fragestellungen zu Inhalten, Vermittlungskonzepten und Anerkennungen, die ggf. eine Anpassung bzw. Schaffung der gesetzlichen Rahmenbedingungen erfordern, um etwa Qualitätsansprüche zu sichern, wird die Schaffung einer eigenen AG empfohlen unter Einbeziehung bzw. Kooperation mit externen Akteuren (z. B. Geobusters Akademie).	MIK MLEUV LGB LELF/ vlf KB ÖbVI
7	**Erwerb von Add-ons während der Ausbildung** Zur Steigerung der Attraktivität der Ausbildung in den Berufsbildern Geomatik und Vermessungstechnik können zusätzliche Ausbildungsangebote gemacht werden, die in Bezug zur Ausbildung und zur späteren Berufsausübung stehen, z. B.: • Vorbereitungskurse (z. B. Mathe-Brückenkurs) • Drohnenführerschein • KFZ-Führerschein • ECDL (Europäischer Computerführerschein, Office, Word, Excel...) • persönliche Kompetenzen/Softskills	MIK MLEUV LGB LELF/ vlf KB ÖbVI
8	**Unterstützung beim Sammeln von Auslandserfahrungen für Auszubildende** Ermutigung der Auszubildenden, an Europäischen Programmen wie z. B. Erasmus teilzunehmen. Die Ausbildungsstellen sollen auf diese Programme hinweisen und die Teilnahme ermöglichen.	LGB KB ÖbVI
9	**Begleitung von Auszubildenden durch Patenschaften** Etablierung einer Willkommenskultur in den Ausbildungsbetrieben, zur Orientierung im Betrieb und Vermittlung von organisatorischem Wissen idealerweise durch ältere Auszubildende als Begleitung auf Augenhöhe.	LGB LELF/ vlf KB ÖbVI

Nr.	Maßnahmen (Empfehlungen)	Realisierung durch
10	**Beteiligung von Auszubildenden an Wettbewerben (landesweit/auch Projekte)** Wettbewerbe sind im Rahmen der Nachwuchswerbung und Fachkräftesicherung öffentlichkeitswirksame Maßnahmen, um sowohl in der Breite der Gesellschaft als auch innerhalb des Berufsfeldes nachhaltige positive Effekte zu erzeugen. So ist beispielsweise die Teilnahme am Ravenstein-Förderpreis, als Kooperation der Kartographie-Stiftung Ravenstein und der DGfK, eine sehr gute Gelegenheit für Auszubildende in der Geoinformationstechnologie, ihr Können unter Beweis zu stellen und dafür attraktive Preise zu erhalten. Die LGB unterstützt die Teilnahmen stets als ausbildungsbegleitende Zusatzmotivation. Darüber hinaus können besondere Leistungen der Auszubildenden (Geoinformationstechnologie, Laufbahnausbildung), sei es im Rahmen von Wettbewerben oder darüber hinaus, regelmäßig in Branchenzeitschriften veröffentlicht werden. Zur Steigerung der Effektivität und Nachhaltigkeit sowie einer breiten Beteiligung sind die etablierten Bildungsträger/Berufsschulen einzubeziehen und zu unterstützen. Derartige Maßnahmen vermitteln so Wertschätzung und erhöhen damit die Bindung.	LGB KB ÖbVI Externe Akteure
11	**Ergänzende Maßnahmen für Auszubildende** Solche unterstützenden Maßnahmen, wie Hilfe bei der Wohnungssuche, ggf. auch Bereitstellung von Unterkunft und Nahverkehrstickets (z. B. Deutschland-Ticket) und weiteren organisatorischen Angelegenheiten, entfalten eine Bindungswirkung.	LGB KB
12	**Prüfung auf Zulassung ÖbVI mit Laufbahn gD und 6 Jahren Berufspraxis** Brandenburg ist eines von wenigen Bundesländern, das ausschließlich Vermessungsassessorinnen und Vermessungsassessoren die ÖbV-Zulassung gewährt. Aufgrund der zurückgehenden Masterabsolventenanzahl und infolge der ebenso geringen Anzahl an Absolventen der Laufbahnausbildung für den höheren vermessungstechnischen Verwaltungsdienst ist mittelfristig zu überprüfen, ob auch in Brandenburg eine Zulassung zum/zur ÖbVI auf Grundlage der abgeschlossenen Laufbahnausbildung für den gehobenen vermessungstechnischen Verwaltungsdienst und einer angemessenen Bewährung in der Praxis ermöglicht werden kann.	MIK

I.4 Forcierung der Ausbildung im amtlichen Vermessungswesen

Nr.	Maßnahmen (Empfehlungen)	Realisierung durch
1	**Ausbildung in den Berufen der Geoinformationstechnologie** Die Erfahrung der vergangenen Jahre zeigt, dass ein Drittel der Ausgebildeten das Berufsfeld verlässt, ein Drittel ein weiterqualifizierendes Studium beginnt und nur ein Drittel in der erworbenen Qualifikation im Berufsfeld verbleibt. Daher ist eine Ausbildung angezeigt, die den zukünftigen Bedarf faktisch deckt. Dazu ist ein konzertiertes und nachhaltiges Handeln geboten. Die einzelnen Ausbildungseinrichtungen sind für die Ausbildung und Fachkräftesicherung in ihren Bereichen grundsätzlich selbst verantwortlich und sollten erhebliche Anstrengungen zur Abdeckung ihres künftigen Fachkräftebedarfs vornehmen. Empfohlen werden jährlich 51 Neueinstellungen im Ausbildungsberuf Vermessungstechniker/-in (siehe Kapitel 4.4).	LGB LELF/vlf KB ÖbVI
2	**Landesseitige Beteiligung an den Ausbildungskosten** Die Beteiligung des Landes an den Kosten für die Ausbildung in den Katasterbehörden oder ggf. anderen geeigneten Ausbildungsstellen und Bildungsträgern: • in Form eines Kostenanteils je Auszubildenden, bei tatsächlich erfolgter Ausbildung; • an den Kosten des Ausbilders ist eine wesentliche, stabilisierende Maßnahme zur nachhaltigen Fachkräftesicherung. Die erforderlichen Mittel sind vom MIK regelmäßig im Haushalt einzustellen. Das Land beteiligt sich an den Kosten für die bestehenden Ausbildungsverhältnisse in den Katasterbehörden mit pauschalen Beträgen, die den Landkreisen und kreisfreien Städten im Zusammenhang mit der Kostenerstattung ausgereicht werden. Die Weiterführung der landesseitigen Beteiligung in Höhe eines erheblichen Kostenanteils ermöglicht es den Katasterbehörden, ihre Verantwortung zur Mitwirkung an der Ausbildung des Berufsnachwuchses gerecht zu werden. Das Ziel ist weiterhin, dass alle Katasterbehörden ausbilden, um den künftigen Bedarf resilient absichern zu können. Es ist beabsichtigt, die anteilige Kostenbeteiligung auch in den kommenden Jahren für die Sicherstellung der bedarfsgerechten Ausbildung fortzuführen.	MIK
3	**Landesseitige Beteiligung zur Fortführung bzw. zum Ausbau fachlicher Unterstützungsleistungen** Die Unterstützung für ausbildende betriebliche, behördliche und bildende Stellen zur Qualitätssicherung der Ausbildung soll fortgeführt und ausgebaut werden. Dies geschieht wesentlich unter Federführung der LGB sowie anderer geeigneter Stellen/Bildungsträger z. B. durch: • Beratung durch die Zuständige Stelle nach § 73 BBiG in der LGB, • Ausbau des überbetrieblichen Lehrgangsangebots der ZAF, • Laufendhaltung von Informationsmaterialien zur Nachwuchswerbung und Bereitstellung durch die LGB, DVW und andere geeignete Akteure, • Bereitstellung eines jährlich aktualisierten Einstellungstests durch die LGB, • Fachtechnische Schulung des ausbildenden und lehrenden Personals.	LGB

Nr.	Maßnahmen (Empfehlungen)	Realisierung durch
4	**Koordinierte Nachwuchswerbung durch die Akteure des amtlichen Vermessungswesens** Mit Aktionen der Nachwuchswerbung sollen die vielfältigen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten sowie beruflichen Perspektiven in der Geodäsie und Geoinformatik herausgestellt werden – siehe Handlungsfeld I.1. Für eine ressourcenoptimierte koordinierte Nachwuchsgewinnung sind ebenfalls sowohl Synergieeffekte durch Ausbildungsverbünde und Partnerschaften einzugehen als auch verteilte vorhandene Ressourcen zu bündeln – siehe Handlungsfeld I.2. Die Nachwuchswerbung durch das amtliche Vermessungswesen sollte im direkten Kontakt mit jungen Menschen, deren persönlichem Umfeld und den Eltern kontinuierlich erfolgen. Dabei sollen systematisch wesentliche Entscheidungszeitpunkte der schulischen Laufbahn verstärkt adressiert werden. Dies sind insbesondere der Wechsel von der Grundschule in Klasse 6 in die Sekundarstufe, Klasse 9 und 10 mit den berufsorientierenden Praktika bzw. dem ersten Übergang zur Berufsausbildung und die Oberstufenklassen 11-13 in Vorbereitung eines Studiums. Ausbildungsplatzbewerber, die aufgrund ihrer mathematischen Vorkenntnisse nur bedingt geeignet erscheinen, sollen weiterhin über entsprechende Vorbereitungskurse zu Beginn der Ausbildung die erforderlichen Kompetenzen nachträglich erwerben können.	LGB LELF/ vlf KB ÖbVI
5	**Durchführung AEVO-Schulungen für Ausbilder/-innen** Erwerb der Qualifikation nach Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) bei Bedarf. Nach dem BBiG müssen die Ausbilder/-innen persönlich und fachlich geeignet sein. Fachlich geeignet ist, wer die beruflichen (einschlägiger Ausbildungs- bzw. Studienabschluss) sowie die berufs- und arbeitspädagogischen (AEVO-Abschluss) Fertigkeiten und Kenntnisse besitzt. Die allgemeinen Voraussetzungen für eine Berufsausbildung in der Geoinformationstechnologie werden von allen Katasterbehörden erfüllt. Es ist anzustreben, dass alle Katasterbehörden über Personal mit Qualifikation nach AEVO verfügen. AEVO-Lehrgänge zum Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten und Kenntnisse werden regelmäßig u. a. auch von kommunalen Bildungseinrichtungen angeboten und sind relativ kurzfristig realisierbar. Auch für andere Ausbildungsstellen wird die AEVO-Eignung empfohlen. Zurzeit ist für den Erwerb des AEVO-Abschlusses eine Förderung möglich.	LGB KB Externe Akteure
6	**Fortsetzung des Dialogs mit den für die Katasterbehörden zuständigen Beigeordneten und Dezernentinnen/Dezernenten und Vertretern des Landkreistages und Städte- und Gemeindebundes** Vor dem Hintergrund der wachsenden Bedeutung von Geoinformationen für digitalisierte Verwaltungsprozesse ist die Sensibilisierung der politisch Verantwortlichen für das Thema Fachkräftegewinnung in diesem strategisch wichtigen Aufgabenfeld weiterhin geboten.	MIK KB

Nr.	Maßnahmen (Empfehlungen)	Realisierung durch
7	**Regelmäßige Behandlung in Dienstberatungen des amtlichen Vermessungswesens** Zu den gemeinsamen Dienstbesprechungen wie den Besprechungen mit den Amtsleitungen und dem kleinen Geodätentag ist das Thema präsent zu halten und gemeinsam zu evaluieren.	MIK MLEUV LGB LELF/ vlf KB ÖbVI
8	**Weitervermittlung von Praktikantinnen und Praktikanten sowie interessierten jungen Menschen** Die datenschutzkonforme Weitervermittlung von Praktikanten und ausbildungswilligen Bewerbern an weitere Ausbildungsstätten sollte zur Minimierung von Verlusten im Bewerberpool unterstützt werden. So können noch unbesetzte Ausbildungsplätze systematisch belegt werden, wenn die eigenen Bedarfe gedeckt sind, in dem beispielsweise die Erlaubnis zur Freigabe und Weiterreichung der Bewerberdaten vorsorglich eingeholt und mit interessierten Ausbildungsstellen geteilt wird. Hierzu wird der Aufbau einer elektronischen Plattform und eines Prozesses zur Koordinierung der Bedarfe empfohlen.	LGB LELF/ vlf KB ÖbVI Externe Akteure

I.5 Stärkung der überbetrieblichen Ausbildung

Nr.	Maßnahmen (Empfehlungen)	Realisierung durch
1	**Regelmäßige Prüfung der Aufnahme von Add-ons zu neuen Themenkomplexen** Technische Entwicklungen sind fortwährend und objektiv auf ihre Relevanz für das amtliche Vermessungswesen zu überprüfen und ggf. als neue Themenkomplexe durch die ZAF sowie in Zusammenarbeit mit geeigneten Kooperationspartnern anzubieten. So wurde z. B. die drohnengestützte Fernerkundung und Photogrammetrie erfolgreich etabliert. Eine Prüfung und Befassung mit den nachfolgenden Themen wie: Digitaler Zwilling, Smart Citys, Building Information Modeling, X-Planung und digitaler Bauantrag, IMU- basierte Multisensorsysteme, mehrdimensionale Geoprodukte und Geodatenprozesse, Einsatz von KI und Weiteren wird empfohlen. Die Zertifizierung der Add-ons erfolgt durch die ZAF und ggf. in Abstimmung mit deren Kooperationspartnern. Der Vorschlag für ein ausbildungserweiterndes Add-on-Angebot orientiert sich an zukunftsweisenden Methoden, Verfahren und Interaktionen im Bereich der Geodäsie. Es dient der fortwährenden Qualitätssicherung und Anpassung an sich etablierende Geschäftsprozesse in der Vermessung und Geoinformation. Im Sinne der Binnendifferenzierung in einem immer stärker heterogen ausgeprägten Ausbildungspool steht darüber hinaus auch die Förderung leistungsstarker Auszubildender im Fokus sowie eine Steigerung der Attraktivität der Ausbildung. Im Vergleich mit anderen Bundesländern hebt sich Brandenburg durch dieses Angebot positiv ab und verfügt damit über einen signifikanten Standortvorteil. Add-ons bzw. zusätzliche Ausbildungsangebote liegen zudem im Trend und werden von der Privatwirtschaft zunehmend gewünscht. Objektive Vorschläge der ZAF zu Add-ons werden regelmäßig im Rahmen des etablierten Brandenburgischen Ausbildungsforums diskutiert.	LGB Externe Akteure
2	**Fortführung des Angebots der ZAF** Das aktuelle Angebot der ZAF wird von den Nutzenden als notwendig bewertet, da es die Grundlagen für eine erfolgreiche Berufsausübung vermittelt. Es hat sich in den vergangenen Jahren etabliert und wird von den Ausbildungsbetrieben eingefordert. Um die Ausbildungsqualität weiterhin hoch zu halten, ist eine regelmäßige Aktualisierung und Anpassung der Lehrgangsinhalte und Lehrmittel hinsichtlich der aktuellen rechtlichen fachlichen Anforderungen unabdingbar. Ein inhaltlicher Austausch und ggf. Kooperationen mit anderen Bundesländern werden angeregt.	LGB

I.6 Forcierung der Laufbahnausbildungen gD und hD

Nr.	Maßnahmen (Empfehlungen)	Realisierung durch
1	**Duales Studium zur Forcierung der Laufbahnausbildung gD und hD** Die Möglichkeiten des dualen Studiums zur Forcierung der Laufbahnausbildung gD und hD sollten genutzt werden. Durch das duale Studium bei einer Einrichtung des amtlichen Vermessungswesens mit ersten Tätigkeiten im operativen Bereich können die Studierenden von einer anschließenden Laufbahnausbildung überzeugt werden. Idealerweise zeichnen sich bei der ausbildenden Stelle oder in deren Umfeld berufliche Perspektiven ab, für die die Laufbahnausbildung die entsprechende und erforderliche Grundlage bildet. Siehe auch Handlungsfeld I.7.	MIK LGB LELF/ vlf KB ÖbVI
2	**Bewerbung der Laufbahnausbildung an Hochschulen** Bewerbung der Laufbahnausbildung für den gehobenen und höheren vermessungstechnischen Verwaltungsdienst an folgenden Hochschulen: • Hochschule Neubrandenburg • Berliner Hochschule für Technik • Technische Universität Dresden • Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden • Hochschule Anhalt Nutzung von Vorbereitungswochen an den Hochschulen für das Werben, dabei Vorbereitung über persönliche Kontakte mit Professoren. Bei Exkursionen von Studierenden in die LGB die Laufbahnausbildung als Tagesordnungspunkt integrieren. Die Laufbahnausbildung ist eine der LGB rechtlich zugewiesene Aufgabe. Sie hat als Einstellungs- und Ausbildungsbehörde für gD und hD ein Ausbildungsmonopol inne und nimmt damit eine besondere Verantwortung wahr. Empfohlen werden jährlich fünf Neueinstellungen im gehobenen vermessungstechnischen Verwaltungsdienst (siehe Kapitel 4.4). Empfohlen werden jährlich neun Neueinstellungen im höheren vermessungstechnischen Verwaltungsdienst (siehe Kapitel 4.4). Angesichts der weiterhin bestehenden Unterdeckung und der starken Konkurrenz durch benachbarte, zum Teil nicht ausbildende, Bundesländer, ist hier zügiges und nachhaltiges Handeln geboten.	LGB

Nr.	Maßnahmen (Empfehlungen)	Realisierung durch
3	**Prüfung der Gewährung von Anwärtersonderzuschlägen für Laufbahnauszubildende gD und hD** Brandenburg befindet sich in einer andauernden Wettbewerbssituation um die besten Nachwuchskräfte. Dadurch kann Bewerbermangel eintreten, diesem ist wirksam zu begegnen: Gemäß § 56 BbgBesG kann das für das Besoldungsrecht zuständige Ministerium bei Vorliegen eines erheblichen Mangels an qualifizierten Bewerbenden Anwärtersonderzuschläge bis zu 70 Prozent des Anwärtergrundbetrags gewähren. Dieser Anspruch setzt u. a. voraus, dass die Anwärter/-innen nach Bestehen der Laufbahnprüfung mindestens fünf Jahre in einem Beamtenverhältnis bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn in der Laufbahn verbleiben. Das Vorliegen eines erheblichen Mangels an qualifizierten Bewerbenden ist jährlich anhand der Bewerbungslage festzustellen. Die erforderlichen Mittel sind im Haushalt zu sichern und entsprechende Anwärtersonderzuschläge zu beantragen. In den Ausschreibungen und Werbemaßnahmen für die Laufbahnausbildung sollten die Sonderzuschläge explizit hervorgehoben werden.	MIK LGB
4	**Anlassbezogene Informationsveranstaltungen zur Laufbahnausbildung** Informationsveranstaltung der LGB für potenziell geeignete Beschäftigte des amtlichen Vermessungswesens mit dem Ziel, vorhandenem Personal die Laufbahnen des gD und hD zu eröffnen.	LGB
5	**Einbeziehung der Laufbahnauszubildenden in alle wichtigen Vorhaben** Aktive Einbindung der Auszubildenden in allen wichtigen strategischen, strukturellen und personellen Vorhaben im amtlichen Vermessungswesen im Allgemeinen und am künftigen Arbeitsplatz im Besonderen zur bestmöglichen Vorbereitung auf die zukünftige Aufgabenwahrnehmung. Die Maßnahme dient der Wertschätzung und Bindung.	MIK MLEUV LGB LELF/vlf KB
6	**Zusammenarbeit mit anderen Bundesländern** Die Zusammenarbeit bei der Vermittlung von Ausbildungsinhalten mit den anderen Bundesländern hat sich in der Vergangenheit bewährt. Gemeinsame Lehrgänge, Referendartage und Netzwerktreffen ermöglichen vielseitige Perspektiven der Beteiligten zur Weiterentwicklung des amtlichen Vermessungswesens. Es wird empfohlen, das Format der Unterweisungsgemeinschaft (Austausch zur Ausbildung zwischen den Ausbildungsleitungen und den Laufbahnauszubildenden mehrerer Bundesländer) wieder zu beleben und die daraus entstehenden Synergien zu nutzen.	LGB

Nr.	Maßnahmen (Empfehlungen)	Realisierung durch
7	**Berufsbegleitende Laufbahnausbildung** Um einem erheblichen Mangel an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern entgegenzuwirken, ist die potenzielle Bewerberlage zu verbreitern. Mit der dann einzuführenden berufsbegleitenden Laufbahnausbildung ist der Rückgriff auf bereits in den Behörden Beschäftigten eine logische Ergänzung der regulären Laufbahnausbildung. Bestehende Arbeitsverhältnisse, Erfahrungen sowie der Verbleib im regulären Arbeitsverhältnis und der damit zu erwartenden Bindung bilden ideale Voraussetzungen für diesen Qualifikationsweg. Für die rechtliche Grundlage ist das MIK zuständig, für die Konzeptionierung und Umsetzung die LGB.	MIK LGB
8	**Studium mit integrierter Laufbahnausbildung** Die ins Studium integrierte Laufbahnausbildung erhöht die Anzahl der Laufbahnabsolventen und stellt gleichzeitig einen niedrigschwelligen Zugang zu einer Verwaltungslaufbahn dar. Dieses Qualifikationsmodell sorgt somit für die vollständige Inwertstellung des gleichzeitig absolvierten Fachstudiums. Gleichzeitig wird die redundante Vermittlung von Ausbildungsinhalten vermieden und somit die Ausbildungszeit zielgerichteter genutzt. Zudem wird der Prüfungsaufwand verringert. Die Einführung der integrierten Laufbahnausbildung als langfristige Option erfordert die Abstimmung der jeweiligen Ausbildungsinhalte und somit eine Neustrukturierung von Studienabläufen.	MIK

I.7 Forcierung des dualen Studiums im amtlichen Vermessungswesen

Nr.	Maßnahmen (Empfehlungen)	Realisierung durch
1	**Duales Studium im amtlichen Vermessungswesen zur Abdeckung des Bedarfs an Bachelor-/Masterabsolventen und an gD/hD-Absolventen** Beibehaltung des erreichten Niveaus, dass fast alle Katasterbehörden ein entsprechendes Ausbildungsangebot im eigenen Portfolio haben. Ziel muss es mindestens sein, jährliche 5 Neueinstellungen im gehobenen und 9 Neueinstellung im höheren vermessungstechnischen Verwaltungsdienst abzusichern (siehe auch Maßnahme I.6 Nr. 2).	MIK LGB LELF/ vlf KB ÖbVI
2	**Praxisphasen im amtlichen Vermessungswesen (Zusammenarbeit)** Praxisphasen im amtlichen Vermessungswesen auch außerhalb des eigenen Ausbildungsbetriebes bieten vielfältige Orientierungsmöglichkeiten für die dual Studierenden. Damit kann sich eine Ausbildungsinfrastruktur zwischen den Akteuren des amtlichen Vermessungswesen entwickeln.	MIK MLEUV LGB LELF/ vlf KB ÖbVI Externe Akteure

II. Quellenverzeichnis

Anger, Christina / Betz, Julia / Plünnecke, Axel, 2024, MINT-Herbstreport 2024. MINT-Förderung – Der Schlüssel zu Innovation und Wachstum, Gutachten für BDA, Gesamtmetall und MINT Zukunft schaffen, <*https://www.iwkoeln.de/studien/christina-anger-julia-betz-axel-pluennecke-mint-foerderung-der-schluessel-zu-innovation-und-wachstum.html*> Köln, 06.11.2024, zuletzt abgerufen am 27.05.2026

Arbeitsgemeinschaft der Vermessungsverwaltungen der Länder der Bundesrepublik Deutschland (AdV), Tätigkeitsbericht 2022/2023; <*https://www.adv-online.de/Veroeffentlichungen/Taetigkeitsberichte-der-AdV/index.html*>, Stand 08/2023, zuletzt abgerufen am 27.05.2026

Geodateninfrastruktur Deutschland (GDI-DE), Nationale Geoinformationsstrategie 2.0 – Geoinformationen einfach nutzen, <*https://www.gdi-de.org/download/Nationale_Geoinformationsstrategie_V2.pdf*>, 29.07.2025, zuletzt abgerufen am 26.05.2026

Kummer / Kötter / Ostrau, Das deutsche Vermessungs- und Geoinformationswesen 2020, Berlin, 2020

Landesvermessung und Geobasisinformation Brandenburg, Koordinierungsstelle des Beirats zur nachhaltigen Fachkräftesicherung im amtlichen Vermessungswesen und der Flurbereinigungsverwaltung, Bestands- und Bedarfsanalysen der Jahre 2020 bis 2024

Landesvermessung und Geobasisinformation Brandenburg, Mitteilungen der zuständigen Stelle nach § 73 Berufsbildungsgesetz (BBiG) für die Ausbildungsberufe in der Geoinformationstechnologie im öffentlichen Dienst – Ausgabe 38 bis 47, 2015 – 2025

Statistisches Bundesamt, Studierende an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.1 - Sommersemester 2022, <*https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/studierende-hochschulen-ss-2110410227314.pdf?__blob=publicationFile&v=4*>, 17.01.2023, zuletzt abgerufen am 27.05.2026

Urmersbach, Bruno, Generation Z auf dem Arbeitsmarkt, <*https://de.statista.com/themen/12005/gen-z-auf-dem-arbeitsmarkt/#topicOverview*>, 17.12.2025, zuletzt abgerufen am 27.05.2026

Verdi, Fachkräftemangel in Deutschland: Herausforderung und Wege in die Zukunft, <*https://www.verdi.de/politik-gesellschaft/fachkraeftemangel-deutschland-herausforderung-und-wege-zukunft*>, 13.01.2025, zuletzt abgerufen am 25.02.2026

Ministerium des Innern und für Kommunales des Landes Brandenburg
Referat 13 (u. a. Amtliches Vermessungswesen, Geoinformationswesen,
Gutachterausschüsse für Grundstückswerte, Berufsrecht
der Öffentlich bestellten Vermessungsingenieure, Fachaufsicht LGB)
Henning-von-Tresckow-Straße 9 – 13
14467 Potsdam
E-Mail: vermessungswesen@mik.brandenburg.de
Internet: https://mik.brandenburg.de/

**Ministerium des Innern
und für Kommunales**