LAND BRANDENBURG

LGB | DIE GEOKOMPETENZ IM LAND BRANDENBURG



Fachkräftesicherungs-konzept 2.0

19.11.2026 / Christian Rost

Fachkräftesicherungskonzept 2.0

- Kurz-Rückblick Fachkräftesicherungskonzept 1.0
- Ziel des Fachkräftesicherungskonzept 2.0
- Handlungsfelder der Fachkräftesicherung
- Rahmenbedingungen und Herausforderungen
- Monitoring



Kurz-Rückblick Fachkräftesicherungskonzept 1.0

- LGB und MIK veröffentlichen Fachkräftesicherungskonzept 1.0 im Jahr 2018
  - ⇒Ausschließlich für VuKV
- Handlungsschwerpunkte
  - ⇒u.a. Ausbildung über Bedarf, Einführung des dualen Studiums, verstärkte Außenwerbung, ….
- Etablierung eines Beirats – Vertreter der KB, LGB, MIK, StGB und Landkreistag
- Umsetzung gesteuert durch Beirat mit Hilfe jährlichen Monitorings und Empfehlungen/ Zielformulierungen als Orientierung
  - ⇒Fachkräftesicherung sehr dynamischer Prozess, der gebündelt gesteuert werden sollte
  - ⇒Handreichung die konkrete Maßnahmen vorschlägt

Rückblick Fachkräftesicherungskonzept 1.0

- Ergebnis Umsetzung und Steuerung => signifikante Steigerungen insbesondere bei:
  - ⇒Ausbildungszahlen Vermessungstechniker/-in
  - ⇒Vertragsabschlüsse Duales Studium
  - ⇒Umsetzung/Mitwirkung bei Angeboten für Praktika
  - ⇒Teilnahmen an Messen und Zukunftstagen
  - ⇒Sichtbarkeit des Vermessungswesens durch verstärke Außenwerbung u.a. Kampagne Kfz-Aufkleber „Nachwuchsinitiative“
- Idee überzeugte und führte zur Erweiterung des Beirats
  - ⇒Flurneuordnungsverwaltung, BDVI (Landesgruppe Brandenburg) für die ÖbVI und DVW (als ständig beratendes Mitglied)

Rückblick Fachkräftesicherungskonzept 1.0



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

Beirat, 2023

Ziel des Fachkräftesicherungskonzepts 2.0

- Fokussierter
  - ⇒Gemeinsame Steuerung und klare Zuständigkeit => Verbundgedanke
  - ⇒Fachkräftesicherung akteursübergreifend planen, mit klarer Zuordnung der Verantwortlichkeiten (nach Haushaltsrelevanz) umsetzen
  - ⇒Gemeinsame Dachmarke „Miss Deine Perspektive“
  - ⇒Sichtbarkeit eines „unsichtbaren“ Berufs an Brandenburger Schulen erhöhen
    - Beruf positionieren als digital, kreativ und gemeinwohlorientiert
  - ⇒Nachwuchs früh qualifizieren, strukturierte Einarbeitung sichern
  - ⇒Vorhandene Fachkräfte weiterbilden und Binden (betriebliche Förderung, klare Aufstiegs- und Laufbahnmodelle)

MISS DEINE PERSPEKTIVE!

Ziel des Fachkräftesicherungskonzepts 2.0

- Sicherstellen der Aufgabenerfüllung/Kernaufgaben
  - ⇒Im amtlichen Vermessungswesen und Flurneuordnung durch rechtzeitiges, gezieltes und koordiniertes Handeln bei der Fachkräftesicherung
- FK 1.0 auf VuKV ausgerichtet
  - ⇒Aber Idee einer Handreichung mit konkreten Empfehlungen für gezielte Nachwuchsgewinnung überzeugte
- Einbindung/Berücksichtigung weiterer Akteure

- Wichtig: Auch ein neues Fachkräftekonzept kann und sollte Bewährtes übernehmen und fortführen!

Ziel des Fachkräftesicherungskonzepts 2.0

Konzept zur Fachkräftesicherung in der Vermessungs- und Katasterverwaltung

wird zu

Konzept zur nachhaltigen Fachkräftesicherung im amtlichen Vermessungswesen und in der Flurneuordnungsverwaltung des Landes Brandenburg

Ziel des Fachkräftesicherungskonzepts 2.0

- Erweiterter Akteurskreis und engere Verzahnung
  - ⇒Aus anfänglich drei Hauptakteuren *LGB-MIK-KB* wurden acht.
  - ⇒Ressortübergreifend Bündelung



Quelle: Fachkräftesicherungskonzept 2.0

Handlungsfelder der Fachkräftesicherung

Fachkräftesicherungskonzept 2018

Koordinierung / Forcierung von Aktionen zur Nachwuchsgewinnung (Anlage III.3)	Wer ist primär gefragt?			
	Land (Politik)	MIK	LGB	KB
Maßnahmen mit Haushaltsrelevanz:				
- Einbindung einer Werbeagentur	x	x	x	
- Erhebliche Ausweitung von Aktionen zur Nachwuchswerbung	x	x	x	x
Maßnahmen, die Haushaltsrelevanz entfalten können:				
-				
Maßnahmen ohne Haushaltsrelevanz:				
- Nutzung sämtlicher relevanten Internetportale			x	x
- Zusammenarbeit mit den Berufsinformationszentren			x	x
- Evaluierung des Ausbildungstages			x	
- Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Nachwuchsinitiative“			x	

Fachkräftesicherungskonzept 2026

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
1. Ausweitung von Maßnahmen zur Nachwuchswerbung	x	x	x	x	x	x	x
Maßnahmen, die Haushaltsrelevanz entfalten können:							
Maßnahmen ohne Haushaltsrelevanz:							
1. Nutzung sämtlicher relevanter Internetportale	x	x	x	x	x	x	x
1. Zusammenarbeit mit Berufsinformationszentren (BiZ)			x		x	x	x
1. Evaluierung des Ausbildungsforums (LGB)			x				
1. Zusammenarbeit mit Schulen			x		x	x	x
1. Woche der Geodäsie	x	x	x	x	x	x	x

Quelle: Fachkräftesicherungskonzepte

Handlungsfelder der Fachkräftesicherung

Fachkräftekonzept 2.0	Änderungen
Koordinierung / Forcierung von Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung	„Aktionen“ wird durch „Maßnahmen“ ersetzt.
Möglichkeiten und Perspektiven von Ausbildungsverbünden und Partnerschaften	Bezeichnung unverändert.
Anreizsysteme zur Bindung von Nachwuchskräften und Fachkräften	Bereits beschäftigte Fachkräfte ausdrücklich ergänzt.
Forcierung der Ausbildung im amtlichen Vermessungswesen	Über die Katasterbehörden hinaus auf einen größeren Akteurskreis ausgerichtet.
Stärkung der überbetrieblichen Ausbildung	Bezeichnung unverändert.
Forcierung der Laufbahnausbildungen gD und hD	Bezeichnung unverändert.
Forcierung des dualen Studiums	Über LGB und Katasterbehörden hinaus auf einen größeren Akteurskreis ausgerichtet.

Handlungsfelder der Fachkräftesicherung

Schwerpunkt	Änderungen im Konzept 2026
Nachwuchsgewinnung und Verbünde	Schulkooperation mit GeoLab.BB, Woche der Geodäsie und Praxisabschnitte in der Flurneuordnung
Bindung, Studium und Laufbahn	Berufsbegleitendes Studium, Verbeamtung und flexible Laufbahnmodelle. Duales Studium auch für den höheren Dienst.
Gebündelte oder nicht wiederholte Maßnahmen	ZAF-Angebot gebündelt. Arbeitsortflexibilisierung und Evaluation der Laufbahnbetreuung ohne eigenen Katalogpunkt.

- Zusammengefasste und klarer definierte Handlungsfelder
- FK 2.0 mit 43 Empfehlungen in sieben Handlungsfeldern für einen breiteren Akteurskreis

Rahmenbedingungen und Herausforderungen

- Das amtliche Vermessungswesen und die Flurneuordnungsverwaltung bilden das „Betriebssystem“ **ohne „Betriebssystem“**
  - ⇒Keine rechtssicheren Eigentumsdaten und Bodenordnung
  - ⇒Keine Umsetzung von Strukturwandel (Lausitz)
  - ⇒Kein Ausbau erneuerbarer Energien, Stromtrassen, Moorschutzprojekte (EU-Green Deal)
  - ⇒Keine kommunalen Bauvorhaben
  - ⇒ …
- Problem! Arbeit des Vermessungswesen passiert eher im Verborgenen
  - ⇒Systemrelevant, aber im Schatten der Öffentlichkeit

Rahmenbedingungen und Herausforderungen

- KI und Digitalisierung lösen Personalmangel nicht

  ⇒Sicherstellen der Aufgabenerfüllung

  - Digitale Transformationsprozesse und Megatrends => neue Aufgaben/Anforderungen
  - Neue Technologien (z.B. KI) erfordern hochqualifizierte Geo-Fachkräfte
  - Vollautomatisierte Verwaltungsakte nur zulässig, wenn Rechtsvorschrift dies erlaubt und weder Ermessen noch Beurteilungsspielraum besteht (§ 35a VwVfG / VwVfGBbg)
  - Rechtssichere Eigentumsentscheidung bleibt zwingend beim Fachpersonal
  - Altersstruktur bei den ÖbVI => ≈ 60 % älter als 60 Jahre
  - Altersstruktur in der VuKV => ≈ 53 % älter als 50 Jahre (36 % sind ü. 60)
  - Viel ländlicher Raum ≈ 90 % und wenig Metropolraum ≈ 10 %

Rahmenbedingungen und Herausforderungen



Quelle: Fachkräftesicherungskonzept 2.0

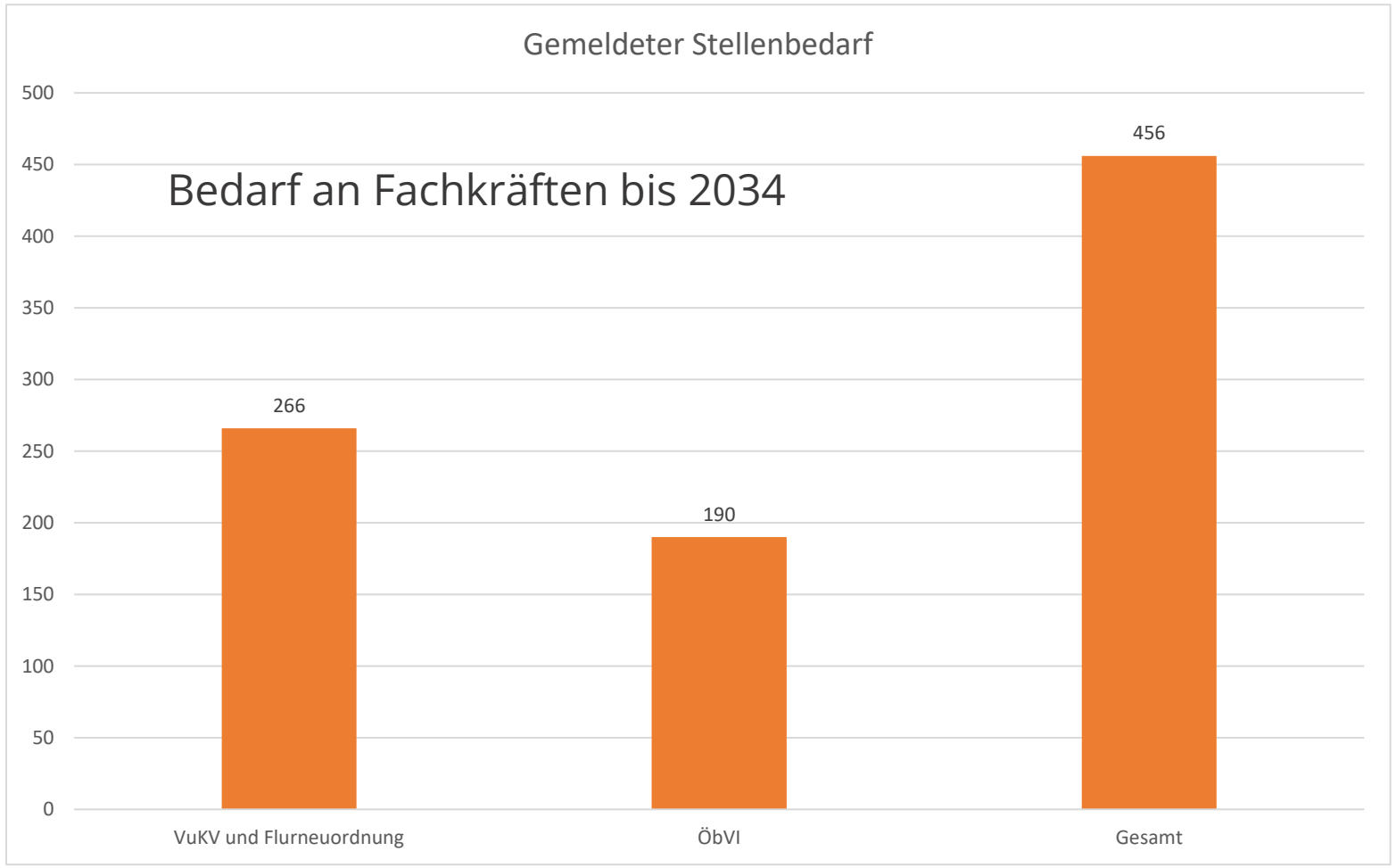
Rahmenbedingungen und Herausforderungen

- Nischendasein trifft auf Ruhestandswelle
  - ⇒Besonders ersichtlich beim Studium: nur 4.922 Studierende der Geodäsie, entspricht nur 0,17 % aller Studierenden *(Destatis WiSe 25/26)*
    - Zahlen seit Jahren rückläufig
  - ⇒Im ländlichen Raum gegenseitiges Umwerben/Abwerben der Fachkräfte
  - ⇒Vorlaufzeiten erschweren zusätzlich Fachkräftesicherung
    - gD bis zu 5 Jahre
    - ÖbVI bis zu 9,5 Jahre
  - ⇒Konkurrenz zu den umliegenden Bundesländern

Geburten 2018	Sterbefälle 2018	Geburten 2025	Sterbefälle 2025
▪ 19.800	▪ 31.800	▪ 14.500	▪ 35.800

Quelle: Amt für Statistik Berlin und Brandenburg 2026

Rahmenbedingungen und Herausforderungen



Quelle: Fachkräftesicherungskonzept 2.0

Monitoring Fachkräftesicherung

- Abfrage/Evaluierungsbögen
  - ⇒Bisher Standard über Word-Datei
  - ⇒Zukünftig digital/online über LimeSurvey
    - Daten detaillierter abgefragt
    - Daten vor Versenden als Zusammenfassung sichtbar
    - Daten nach Absenden weiterhin editierbar bis Stichtag
    - Daten im Folgejahr als Ausgangspunkt verfügbar und editierbar
    - Zugangsbeschränkt und DSGV Konform

Download Fachkräftesicherungskonzept: https://geobasis-bb.de/lgb/de/aufgaben/fachkraeftesicherung/

LAND BRANDENBURG

LGB (Landesvermessung und Geobasisinformation Brandenburg)
Heinrich-Mann-Allee 104 B
14473 Potsdam

poststelle@geobasis-bb.de
+49 331 8844-123
https://geobasis-bb.de



LAND BRANDENBURG

LGB | DIE GEOKOMPETENZ IM LAND BRANDENBURG

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

