



LAND
BRANDENBURG

Ministerium des Innern
und für Kommunales



Schule



Ausbildung



Studium



Laufbahn

**Konzept zur
Fachkräftesicherung
in der Vermessungs-
und Katasterverwaltung**

Impressum

Herausgeber

Ministerium des Innern und für Kommunales des Landes Brandenburg

Referat 13

Ministerialrat Lothar Sattler

Henning-von-Tresckow-Straße 9 – 13

14467 Potsdam

Telefon: 0331 866-2130

E-Mail: vermessungswesen@mik.brandenburg.de

Internet: www.vermessung.brandenburg.de

Redaktionsschluss

15.02.2018

Inhaltsverzeichnis

Management Summary	4
I Prolog	7
II Konzept	7
II.1 Einleitung	7
II.2 Arbeitsauftrag und Beteiligung	8
II.3 Bestands- und Bedarfszahlen für die Vermessungs- und Katasterverwaltung	9
II.4 Maßnahmen (Empfehlungen) zur Fachkräftesicherung	10
III Anlagen	13
III.1 Aktualisierung der Bestands- und Bedarfszahlen für den Bereich des öffentlichen Dienstes	13
III.2 Koordinierung / Forcierung von Aktionen zur Nachwuchsgewinnung	18
III.3 Möglichkeiten und Perspektiven von Ausbildungsverbänden und Partnerschaften	23
III.4 Anreizsysteme zur Bindung von Nachwuchskräften	26
III.5 Forcierung der Ausbildung in den Katasterbehörden	29
III.6 Stärkung der überbetrieblichen Ausbildung	31
III.7 Forcierung der Laufbahnausbildungen gD und hD	33
III.8 Forcierung des dualen Studiums in der LGB und den Katasterbehörden	36
IV Quellenverzeichnis	38
V Abkürzungsverzeichnis	38

Management Summary

Der Fachkräftemangel ist in aller Munde. Der demografische Wandel, das bundesweite Presseecho und die Vielzahl an Initiativen und Aktivitäten zur Fachkräftesicherung in verschiedenen Branchen, nicht zuletzt auch in den Vermessungsverwaltungen der Bundesländer, sprechen eine deutliche Sprache.

In diesem Kontext gibt die künftige Fachkräftesicherung in der Vermessungs- und Katasterverwaltung im Land Brandenburg Anlass zu großer Sorge. Angesichts der empirisch nachgewiesenen erheblichen Unterdeckung in der künftigen Verfügbarkeit von Vermessungsfachkräften sind Politik und Verwaltung gehalten, massiv in die Ausbildung, das duale Studium und die Nachwuchswerbung zu investieren und den jungen Menschen von Anfang an eine gesicherte und attraktive berufliche Perspektive zu bieten. Gelingt dies nicht, verliert das amtliche Vermessungswesen perspektivisch seine Funktionsfähigkeit mit gravierenden Folgen für das gesamte Land Brandenburg. Es ist „5 vor 12“!

Die Aufgaben des amtlichen Vermessungswesens gehören zu den grundlegenden Aufgaben des Staates. Geobasisdaten bilden die Landschaft des Landes in unterschiedlicher Weise ab. Das Liegenschaftskataster ist von fundamentaler Bedeutung für die Eigentumssicherung, für steuerliche Zwecke und für die vielfältigen Anwendungen der Geoinformationssysteme. Die bei den Katasterbehörden eingerichteten Geschäftsstellen der Gutachterausschüsse für Grundstückswerte tragen erheblich zur notwendigen Transparenz auf dem Grundstücksmarkt bei.

Kann der Fachkräftebedarf in der Vermessungs- und Katasterverwaltung nicht mehr sichergestellt werden, drohen erhebliche Auswirkungen auf Infrastruktur- und Wohnbauprojekte, eine Gefährdung der Eigentumssicherung an Grund und Boden sowie ein Mangel an Marktdaten für eine objektive und gesicherte Immobilienbewertung. Viele Belange wären gefährdet, u. a. im Katastrophen-, Hochwasser- und Naturschutz sowie in der Navigation.

In der brandenburgischen Vermessungs- und Katasterverwaltung hat seit 2001 ein Abbau an Fachkräften um rund ein Drittel stattgefunden. Durch die Optimierung von Arbeitsabläufen und die Einführung neuer Verfahrenslösungen konnte die Reduzierung der Beschäftigtenzahlen in diesem Umfang ohne fachliche Abstriche vollzogen werden. Dieser Prozess ist abgeschlossen. Heute besteht die Aufgabe darin, im Sinne der Zukunftssicherung des amtlichen Vermessungswesens, die Anzahl an Beschäftigten zu halten, also die Situation zu stabilisieren.

Die LGB und die Katasterbehörden sind für die Ausbildung und Fachkräftesicherung in ihren Bereichen grundsätzlich selbst verantwortlich. Darüber hinaus nimmt die LGB im Rahmen ihrer Zuständigkeit und im Hinblick auf die landesweite Qualitätssicherung der Ausbildung mit der Laufbahnausbildung, der Zuständigen Stelle und der überbetrieblichen Ausbildung auch Aufgaben mit Blick auf die Katasterbehörden wahr.

Bestands- und Bedarfsanalyse für Vermessungsfachkräfte im Land Brandenburg

Ergebnis der Bestands- und Bedarfsanalyse für die Vermessungs- und Katasterverwaltung, Stand Dez. 2017:

- Die größten Aufgaben liegen in der künftigen Absicherung der Ausbildung im Beruf Vermessungstechniker/-in sowie in der Laufbahnausbildung zum gehobenen vermessungstechnischen Verwaltungsdienst. Hier sind enorme Unterdeckungen zu verzeichnen. Die Verwaltung hat es in diesen Bereichen selbst in der Hand, durch eine erhebliche Forcierung der Ausbildung, verbunden mit einer Intensivierung der Nachwuchswerbung und des dualen Studiums, diesen Bedarfslücken entgegenzuwirken.
- Ein weiteres Aufgabenfeld liegt im Bereich der Laufbahnausbildung zum höheren vermessungstechnischen Verwaltungsdienst. Auch hier sind perspektivisch in der LGB die Ausbildungszahlen deutlich zu erhöhen, was die Aufstockung von personellen Ressourcen voraussetzt.
- Die Unterdeckung im Bereich des Bachelor-Abschlusses (Berufsfeld Geodäsie und Geoinformatik) ist ebenfalls erheblich. Hier sollte die zielgerichtete Nachwuchswerbung massiv verstärkt werden.

Problemlösung in Kooperation

In Anbetracht der erheblichen Unterdeckung bei der künftigen Verfügbarkeit von Vermessungsfachkräften ist dringend geboten, nach Lösungen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs zu suchen. Hierbei nimmt der Verbundgedanke über die gesamte Vermessungs- und Katasterverwaltung einen hohen Stellenwert ein.

Bereits im Jahr 2014 ist eine erste Bestands- und Bedarfsanalyse vorgenommen worden, die Handlungsbedarf aufgezeigt hat. Maßnahmen, die vorrangig auf die Anwerbung neuer Fachkräfte abzielten sowie die Pilotierung des dualen Studiums sind daraus hervorgegangen.

Am 15.06.2017 führten das MIK und die LGB eine Veranstaltung mit den Beigeordneten/Dezernentinnen und Dezernenten der Landkreise und kreisfreien Städte im Land Brandenburg sowie Vertretern des Landkreistages und Städte- und Gemeindebundes zur Fachkräftesicherung in den Katasterbehörden durch. Im Ergebnis wurde zur Evaluierung weiterer Möglichkeiten und Wege zur Absicherung einer bedarfsgerechten Ausstattung mit Vermessungsfachkräften die Arbeitsgruppe „Fachkräftesicherung“ mit Vertretern aus den Katasterbehörden und kommunalen Spitzenverbänden unter gemeinsamer Leitung von MIK und LGB eingerichtet.

MIK und LGB haben das Konzept zur Fachkräftesicherung in der Vermessungs- und Katasterverwaltung entworfen und dabei die Arbeitsgruppe „Fachkräftesicherung“ wiederholt intensiv einbezogen. Das Konzept betrachtet die landesseitigen Notwendigkeiten, aber auch die Schnittmengen mit dem kommunalen Bereich und dem freien Beruf (beliebte Stellen). Unter selbstverständlicher Beachtung der nach Art. 28 GG garantierten kommunalen Selbstverwaltung hat das Konzept für die Landkreise und kreisfreien Städte lediglich empfehlenden Charakter.

Fachliche Handlungsschwerpunkte (Empfehlungen) zur Fachkräftesicherung

Maßnahmen ohne Haushaltsrelevanz (sofort umsetzbar):

Koordinierung / Forcierung von Aktionen zur Nachwuchsgewinnung	- Nutzung sämtlicher relevanten Internetportale
	- Zusammenarbeit mit den Berufsinformationszentren
	- Evaluierung des Ausbildungstages
	- Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Nachwuchsinitiative“
Möglichkeiten und Perspektiven von Ausbildungsverbänden und Partnerschaften	- Evaluierung einer rechtlichen Regelung für Unterweisungsgemeinschaften und Austausch von Auszubildenden
	- Fortsetzung des Austauschs der Ausbildungsstätten mit dem OSZ
Anreizsysteme zur Bindung von Nachwuchskräften	- Arbeitsortflexibilisierung
	- Begleitung von Auszubildenden durch einen Mentor
	- Beteiligung von Auszubildenden an Wettbewerben
	- Ergänzende Maßnahmen für Auszubildende (Hilfe bei Wohnungssuche etc.)
Forcierung der Ausbildung in den Katasterbehörden	- Fortsetzung des Dialogs mit Beigeordneten und Dezernentinnen/Dezernenten
	- Regelmäßige Dienstberatungen der Vermessungs- und Katasterverwaltung
	- Vermittlung von Praktikanten und ausbildungswilligen jungen Menschen
Stärkung der überbetrieblichen Ausbildung	- Evaluierung des Raumangebots für Fortbildungsmaßnahmen
Forcierung der Laufbahnausbildungen gD und hD	- Informationsveranstaltung zur Laufbahnausbildung für die Katasterbehörden
	- Nutzung sämtlicher relevanten Internetportale
	- Überarbeitung der Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen
	- Evaluierung des Betreuungsniveaus
	- Teilhabe der Absolventen an allen wichtigen Vorhaben
	- Umgang mit Ausbildungsdefiziten
- Zusammenarbeit mit anderen Bundesländern	
Forcierung des dualen Studiums in der LGB und den Katasterbehörden	- Praxisphasen in LGB und Katasterbehörden

Maßnahmen, die Haushaltsrelevanz entfalten können:

Möglichkeiten und Perspektiven von Ausbildungsverbänden und Partnerschaften	<ul style="list-style-type: none"> - Varianten der Verbundausbildung zunutze machen - Erhebliche Ausweitung von Partnerschaften der Katasterbehörden zur Nachwuchswerbung - Partnerschaften mit Hochschulen zur Nachwuchswerbung
Anreizsysteme zur Bindung von Nachwuchskräften	<ul style="list-style-type: none"> - Weiterqualifizierung - „Weiche Faktoren“: Gesundheitsmanagement, Betriebsklima etc. - Erwerb von Add-ons während der Ausbildung - Unterstützung beim Sammeln von Auslandserfahrungen für Auszubildende
Forcierung der Ausbildung in den Katasterbehörden	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluierung des Bedarfs an Weiterbildung für ausgewählte Führungskräfte - Intensivierung der Nachwuchswerbung durch die Katasterbehörden - Schulungen für die Ausbilder/-innen
Forcierung der Laufbahnausbildungen gD und hD	<ul style="list-style-type: none"> - Bewerbung der Laufbahnausbildung an Hochschulen - Prüfung von Anwärtersonderzuschlägen für Laufbahnauszubildende gD - Aktualisierung von Informationsmaterialien

Maßnahmen mit Haushaltsrelevanz (nur umsetzbar bei Bereitstellung zusätzlicher Personal- und Sachmittel):

Koordinierung / Forcierung von Aktionen zur Nachwuchsgewinnung	<ul style="list-style-type: none"> - Einbindung einer Werbeagentur - Erhebliche Ausweitung von Aktionen zur Nachwuchswerbung
Anreizsysteme zur Bindung von Nachwuchskräften	<ul style="list-style-type: none"> - Beibehaltung der Planstellen in der Vermessungs- und Katasterverwaltung - Bereitstellung von Nachwuchsstellen in ausreichender Zahl - Erhöhung der Karrierechancen durch Bereitstellung von Planstellen
Forcierung der Ausbildung in den Katasterbehörden	<ul style="list-style-type: none"> - Erhebliche Forcierung der Ausbildung im Beruf Vermessungstechniker/-in - Landesseitige Beteiligung an den Ausbildungskosten - Fortführung / Ausbau der fachlichen Unterstützungsleistungen des Landes
Stärkung der überbetrieblichen Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> - Erweiterung des Gerätepools - Überführung der Pilotlehrgänge in das dauerhafte Lehrgangsangebot - Pilotierung eines weiteren Vorbereitungskurses - Pilotierung von zukunftsorientierten fachlichen Add-ons - Pilotierung eines Schnupperkurses für Schüler/-innen
Forcierung des dualen Studiums in der LGB und den Katasterbehörden	<ul style="list-style-type: none"> - Etablierung duales Studium in der LGB zur Abdeckung des Bedarfs an gD-Absolventen in der Landesverwaltung - Einführung duales Studium in den Katasterbehörden zur Abdeckung des Bedarfs an gD-Absolventen in den kommunalen Verwaltungen

I Prolog

Im Abschnitt „Leistungsfähiger öffentlicher Dienst“ des Koalitionsvertrages für die 6. Wahlperiode des Brandenburger Landtages ist ausgeführt: *„Der Fachkräftegewinnung im öffentlichen Dienst werden wir ein besonderes Augenmerk widmen und dabei auch die Bedarfe der kommunalen Verwaltungen berücksichtigen.“*

Herr Ministerpräsident Dr. Dietmar Woidke führte am 18.02.2014 hierzu aus: *„Qualifizierte Fachkräfte sind ein wesentlicher Standortfaktor. Deshalb ist und bleibt berufliche Ausbildung gerade auch angesichts des demografischen Wandels und der damit einhergehenden rückläufigen Schülerzahlen ein Muss. Wer heute nicht ausbildet, verschenkt Zukunftschancen. Der Wettbewerb um die Fachkräfte von morgen hat bereits begonnen.“*

Auch das MIK hat die Gewinnung von Nachwuchskräften regelmäßig aufgegriffen, beispielsweise in Pressemitteilungen (z. B. Pressemitteilung Nr. 074/16 vom 29.08.2016).

Das vorliegende Konzept zur Fachkräftesicherung in der Vermessungs- und Katasterverwaltung soll die politische Willensbildung in diesem Bereich unterstützen.

II Konzept

II.1 Einleitung

Die sozialen und wirtschaftlichen Verhältnisse im Land Brandenburg zum Nutzen aller zu gestalten, erfordert verantwortungsbewusstes politisches und wirtschaftliches Handeln. Dazu sind aktuelle und verlässliche Informationen über den Lebensraum unerlässlich. Gerade sie bilden in vielen Fällen die Grundlagen für Planungs- und Entscheidungsprozesse in Politik, Wirtschaft und Verwaltung. Darüber hinaus sind sie für eine Fülle weiterer Aufgaben und Anwendungen in der Gesellschaft von Bedeutung. Geobasisdaten bilden die Landschaft des Landes in unterschiedlicher Weise (Luftbild, digitale Höhenmodelle, digitale Landschaftsmodelle, gedruckte Landkarten) ab. Das Liegenschaftskataster ist von fundamentaler Bedeutung für die Eigentumssicherung, für steuerliche Zwecke und für die vielfältigen Anwendungen der Geoinformationssysteme. Die bei den Katasterbehörden eingerichteten Geschäftsstellen der Gutachterausschüsse für Grundstückswerte tragen erheblich zur notwendigen Transparenz auf dem Grundstücksmarkt bei. Aus der hohen Bedeutung für alle Bereiche der Gesellschaft wird deutlich, dass die Aufgaben des amtlichen Vermessungswesens zu den grundlegenden Aufgaben des Staates gehören. Nur dadurch kann die einheitliche, jederzeitige und flächendeckende Versorgung mit diesen wichtigen Informationen sichergestellt werden.

In der brandenburgischen Vermessungs- und Katasterverwaltung hat seit 2001 ein Abbau an Fachkräften um rund ein Drittel stattgefunden. Durch die Optimierung von Arbeitsabläufen und die Einführung neuer Verfahrenslösungen konnte die Reduzierung der Beschäftigtenzahlen in diesem Umfang ohne fachliche Abstriche vollzogen werden. Dieser Prozess ist abgeschlossen. Heute besteht die Aufgabe darin, im Sinne der Zukunftssicherung des amtlichen Vermessungswesens die Anzahl an Beschäftigten zu halten, also die Situation zu stabilisieren.

Die künftige Fachkräftesicherung in der Vermessungs- und Katasterverwaltung gibt Anlass zu großer Sorge. Eine bedarfsgerechte Ausstattung mit Vermessungsfachkräften ist von entscheidender Bedeutung für die Sicherstellung der Funktionsfähigkeit des amtlichen Vermessungswesens. In Anbetracht der nachgewiesenen massiven Unterdeckung bei der künftigen Verfügbarkeit von Vermessungsfachkräften ist es dringend geboten, nach Lösungen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs und der Fachkräfteausstattung zu suchen. Hierbei nimmt der Verbundgedanke über die gesamte Vermessungs- und Katasterverwaltung einen hohen Stellenwert ein.

Zur Vermessungs- und Katasterverwaltung gehören neben dem MIK und der LGB auch die in den Landkreisen und kreisfreien Städten eingerichteten Katasterbehörden. Ein Teil der hoheitlichen Aufgaben des Landes im

Bereich des Kataster- und Vermessungswesens wird zudem durch die Öffentlich bestellten Vermessungsingenieurinnen und Öffentlich bestellten Vermessungsingenieure als Beliehene wahrgenommen, die als Unternehmer selbstständig tätig sind. Die LGB nimmt im Rahmen ihrer Zuständigkeit und im Hinblick auf die landesweite Qualitätssicherung der Ausbildung beispielsweise mit der Laufbahnausbildung und der überbetrieblichen Ausbildung auch Aufgaben mit Blick auf die Katasterbehörden und die ÖbVI wahr. Das Konzept betrachtet daher insbesondere die landesseitigen Notwendigkeiten, aber auch die Schnittmengen mit dem kommunalen Bereich und dem freien Beruf. Unter selbstverständlicher Beachtung der nach Art. 28 GG garantierten kommunalen Selbstverwaltung hat das Konzept für die Landkreise und kreisfreien Städte lediglich empfehlenden Charakter. Auch die Wirkung auf die ÖbVI ist nur beschränkt, da diese für die Ausbildung des von ihnen benötigten Personals grundsätzlich selbst verantwortlich sind.

Die Landkreise und kreisfreien Städte erhalten für die Wahrnehmung ihrer Aufgabe als Katasterbehörden eine Kostenerstattung nach Art. 97 der Verfassung des Landes Brandenburg. Die aufgrund eines Kabinettsbeschlusses bis Ende 2018 festgelegte Kostenerstattung wurde evaluiert. Es ist beabsichtigt, auch ab dem Jahr 2019 anteilige Kosten für die Ausbildung in die Kostenerstattung aufzunehmen.

Alle in dem Konzept aufgeführten Maßnahmen stehen unter Haushaltsvorbehalt.

II.2 Arbeitsauftrag und Beteiligung

Bereits längerfristig haben sich das MIK und die LGB mit der Thematik der Fachkräftesicherung befasst. U. a. ist durch eine Arbeitsgruppe „Nachwuchsinitiative“ bereits im Jahr 2014 eine Bestands- und Bedarfsanalyse vorgenommen worden, die Handlungsbedarf aufgezeigt hat. Maßnahmen, die vorrangig auf die Anwerbung neuer Fachkräfte abzielten sowie die Pilotierung des dualen Studiums sind daraus hervorgegangen. Zunehmend wurde deutlich, dass die bisherigen Aktivitäten nicht ausreichen würden. In der Folge wurde eine weitere konzeptionelle Ausgestaltung der erforderlichen Veranlassungen vereinbart.

Am 15.06.2017 führten das MIK und die LGB eine Veranstaltung mit den Beigeordneten/Dezernentinnen und Dezernenten der Landkreise und kreisfreien Städte im Land Brandenburg sowie Vertretern des Landkreistages und Städte- und Gemeindebundes zur Fachkräftesicherung in den Katasterbehörden durch. Im Fokus standen dabei die Vorstellung und intensive Diskussion der Rahmenbedingungen und Unterstützungsmöglichkeiten für eine forcierte Berufsausbildung. Im Ergebnis der Veranstaltung am 15.06.2017 wurde zur Evaluierung und konzeptionellen Aufbereitung weiterer Möglichkeiten und Wege zur Absicherung einer bedarfsgerechten Ausstattung mit Vermessungsfachkräften eine Arbeitsgruppe „Fachkräftesicherung“ mit Vertretern aus den Katasterbehörden und kommunalen Spitzenverbänden unter gemeinsamer Leitung von MIK und LGB eingerichtet. Diesbezüglich hat die Veranstaltung gezeigt, dass hier nicht neu angesetzt werden muss, sondern auf viele bereits erwogene oder sogar umgesetzte Teillösungen aufgesetzt werden kann.

Am 21.09. und 20.12.2017 hat sich die Arbeitsgruppe mit der Konzepterstellung intensiv befasst. Der von MIK und LGB erstellte Konzeptentwurf wurde am 19.01.2018 an die Arbeitsgruppe übersandt. Die Rückkoppelung der Teilnehmer ist in das vorliegende Konzept eingegangen.

Die Landesgruppe Brandenburg des BDVI wurde im Rahmen einer Besprechung am 19.12.2017 über die für den freien Beruf betreffenden Themen des Konzepts informiert. Vorschläge des BDVI wurden aufgegriffen und eine eigenverantwortliche Behandlung der Fachkräftesicherung im Übrigen angeregt.

II.3 Bestands- und Bedarfszahlen für die Vermessungs- und Katasterverwaltung

Im Zuge der Bearbeitung dieses Konzeptes wurde die im Jahr 2014 von der LGB durchgeführte Bestands- und Bedarfsanalyse für Vermessungsfachkräfte für den Bereich der Vermessungs- und Katasterverwaltung aktualisiert. Die Ergebnisse der Bestands- und Bedarfsanalyse 2017 sind in Anlage III.1 aufgeführt:

- Die größten Aufgaben liegen in der künftigen Absicherung der Ausbildung im Beruf Vermessungstechniker/-in sowie in der Laufbahnausbildung zum gehobenen vermessungstechnischen Verwaltungsdienst. Hier sind enorme Unterdeckungen, bezogen auf die derzeitigen Ausbildungsaktivitäten in der Vermessungs- und Katasterverwaltung und den künftigen Bedarf zu verzeichnen. Die Verwaltung hat es in diesen Bereichen selbst in der Hand, durch eine erhebliche Forcierung der Ausbildung, verbunden mit einer Intensivierung der Nachwuchswerbung und des dualen Studiums, diesen Bedarfslücken entgegenzuwirken. Allerdings ist zur Erreichung dieser Ziele die Aufstockung von personellen und finanziellen Ressourcen zwingend erforderlich.
- Ein weiteres Aufgabenfeld liegt im Bereich der Laufbahnausbildung zum höheren vermessungstechnischen Verwaltungsdienst. Auch hier sind perspektivisch in der LGB die Ausbildungszahlen deutlich zu erhöhen, was die Aufstockung von personellen Ressourcen voraussetzt.
- Die Unterdeckung im Bereich des Bachelor-Abschlusses (Berufsfeld Geodäsie und Geoinformatik) ist ebenfalls erheblich. Hier sollte die zielgerichtete Nachwuchswerbung massiv verstärkt werden.

Die LGB und eine Reihe von Katasterbehörden engagieren sich seit vielen Jahren in der Berufsausbildung. Ungeachtet dessen ist wie dargelegt eine erhebliche Steigerung der Ausbildungs- und Studienzahlen dringend erforderlich. Es ist „5 vor 12“! Deshalb muss jetzt gehandelt werden.

Die Vermessungs- und Katasterverwaltung steht im Wettbewerb um die besten Köpfe und konkurriert mit den Vermessungsverwaltungen anderer Bundesländer und mit weiteren Einrichtungen / Branchen um attraktive Ausbildungsplatzbewerber. Die Bewerberlage in den Berufen der Geoinformationstechnologie sowie in der Laufbahnausbildung ist schwierig. Mühsam gefundene Bewerber/-innen springen oft noch kurzfristig ab. Angesichts des länder- und branchenübergreifenden Ringens um den Nachwuchs und insbesondere um die besten Köpfe ist eine erhebliche Intensivierung der Nachwuchswerbung geboten, die alle Ausbildungs- und Studienbereiche in der Geodäsie und Geoinformatik einschließt. Dies erfordert insbesondere auch die zusätzliche Bereitstellung von personellen und finanziellen Ressourcen.

Damit einhergehend gilt es, Abwanderungstendenzen entgegenzuwirken. Es müssen Anreize für eine Bindung junger Menschen an das Land bzw. die Region geboten werden. An erster Stelle steht dabei, den jungen Menschen von Anfang an eine gesicherte und attraktive berufliche Perspektive zu bieten. Die Vermessungs- und Katasterverwaltung kann es sich künftig nicht mehr leisten, dass Ausbildungsstellen trotz großem Werbeaufwand nicht besetzt werden können oder dass Absolventen, die im Land Brandenburg eine fundierte Ausbildung durchlaufen haben, von den Vermessungsverwaltungen anderer Länder mit der Aussicht auf unbefristete Beschäftigung abgeworben werden.

II.4 Maßnahmen (Empfehlungen) zur Fachkräftesicherung

Die nachfolgend aufgeführten fachlichen Schwerpunkte für die Fachkräftesicherung werden empfohlen. Diese sind in den Anlagen detailliert untersetzt.

Koordinierung / Forcierung von Aktionen zur Nachwuchsgewinnung (Anlage III.2)	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	

Möglichkeiten und Perspektiven von Ausbildungsverbänden und Partnerschaften (Anlage III.3)	Wer ist primär gefragt?			
	Land (Politik)	MIK	LGB	KB
Maßnahmen mit Haushaltsrelevanz:				
-				
Maßnahmen, die Haushaltsrelevanz entfalten können:				
- Varianten der Verbundausbildung zunutze machen			x	x
- Erhebliche Ausweitung von Partnerschaften der Katasterbehörden zur Nachwuchswerbung				x
- Partnerschaften mit Hochschulen zur Nachwuchswerbung			x	x
Maßnahmen ohne Haushaltsrelevanz:				
- Evaluierung einer rechtlichen Regelung für Unterweisungsgemeinschaften und Austausch von Auszubildenden		x		
- Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Nachwuchsinitiative“			x	
- Fortsetzung des Austauschs der Ausbildungsstätten mit dem Eduard-Maurer-Oberstufenzentrum			x	x

Anreizsysteme zur Bindung von Nachwuchskräften (Anlage III.4)	Wer ist primär gefragt?			
	Land (Politik)	MIK	LGB	KB
Maßnahmen mit Haushaltsrelevanz:				
- Beibehaltung der vorhandenen Planstellen in der Vermessungs- und Katasterverwaltung	x	x	x	x
- Bereitstellung von Nachwuchsstellen in ausreichender Zahl	x	x	x	x
- Erhöhung der Karrierechancen durch Bereitstellung von Planstellen	x	x	x	x
Maßnahmen, die Haushaltsrelevanz entfalten können:				
- Weiterqualifizierung			x	x
- „Weiche Faktoren“: Gesundheitsmanagement, Betriebsklima, Arbeitsplatzgestaltung			x	x

- Erwerb von Add-ons während der Ausbildung			x	x
- Unterstützung beim Sammeln von Auslandserfahrungen für Auszubildende			x	x
Maßnahmen ohne Haushaltsrelevanz:				
- Arbeitsortflexibilisierung			x	x
- Begleitung von Auszubildenden durch einen Mentor			x	x
- Beteiligung von Auszubildenden an Wettbewerben			x	x
- Ergänzende Maßnahmen für Auszubildende (Hilfe bei Wohnungssuche etc.)			x	x

Forcierung der Ausbildung in den Katasterbehörden (Anlage III.5)	Wer ist primär gefragt?			
	Land (Politik)	MIK	LGB	KB
Maßnahmen mit Haushaltsrelevanz:				
- Erhebliche Forcierung der Ausbildung im Beruf Vermessungstechniker/-in				x
- Landesseitige Beteiligung an den Ausbildungskosten	x	x		
- Fortführung bzw. Ausbau der fachlichen Unterstützungsleistungen des Landes	x	x	x	
Maßnahmen, die Haushaltsrelevanz entfalten können:				
- Evaluierung des Bedarfs an Weiterbildung für ausgewählte Führungskräfte		x	x	x
- Intensivierung der Nachwuchswerbung durch die Katasterbehörden				x
- Schulungen für die Ausbilder/-innen			x	x
Maßnahmen ohne Haushaltsrelevanz:				
- Fortsetzung des Dialogs mit den Beigeordneten und Dezernentinnen/Dezernenten		x		x
- Regelmäßige Behandlung in Dienstberatungen der Vermessungs- und Katasterverwaltung		x	x	x
- Vermittlung von Praktikanten und ausbildungswilligen jungen Menschen			x	x

Stärkung der überbetrieblichen Ausbildung (Anlage III.6)	Wer ist primär gefragt?			
	Land (Politik)	MIK	LGB	KB
Maßnahmen mit Haushaltsrelevanz:				
- Erweiterung des Gerätepools	x	x	x	
- Überführung der Pilotlehrgänge in das dauerhafte Lehrgangsangebot	x	x	x	
- Pilotierung eines weiteren Vorbereitungskurses	x	x	x	
- Pilotierung von zukunftsorientierten fachlichen Add-ons	x	x	x	
- Pilotierung eines Schnupperkurses für Schüler/-innen	x	x	x	
Maßnahmen, die Haushaltsrelevanz entfalten können:				
-				
Maßnahmen ohne Haushaltsrelevanz:				
- Evaluierung des Raumangebots für Fortbildungsmaßnahmen			x	

Forcierung der Laufbahnausbildungen gD und hD (Anlage III.7)	Wer ist primär gefragt?			
	Land (Politik)	MIK	LGB	KB
Maßnahmen mit Haushaltsrelevanz:				
- Duales Studium zur Forcierung der Laufbahnausbildung gD	x	x	x	
Maßnahmen, die Haushaltsrelevanz entfalten können:				
- Bewerbung der Laufbahnausbildung an Hochschulen			x	
- Prüfung der Gewährung von Anwärtersonderzuschlägen für Laufbahnauszubildende gD		x		
- Aktualisierung von Informationsmaterialien			x	
Maßnahmen ohne Haushaltsrelevanz:				
- Informationsveranstaltung zur Laufbahnausbildung für die Katasterbehörden			x	
- Nutzung sämtlicher relevanten Internetportale			x	
- Überarbeitung der Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen		x		
- Evaluierung des Betreuungsniveaus			x	
- Teilhabe der Absolventen an allen wichtigen Vorhaben			x	
- Umgang mit Ausbildungsdefiziten			x	
- Zusammenarbeit mit anderen Bundesländern			x	

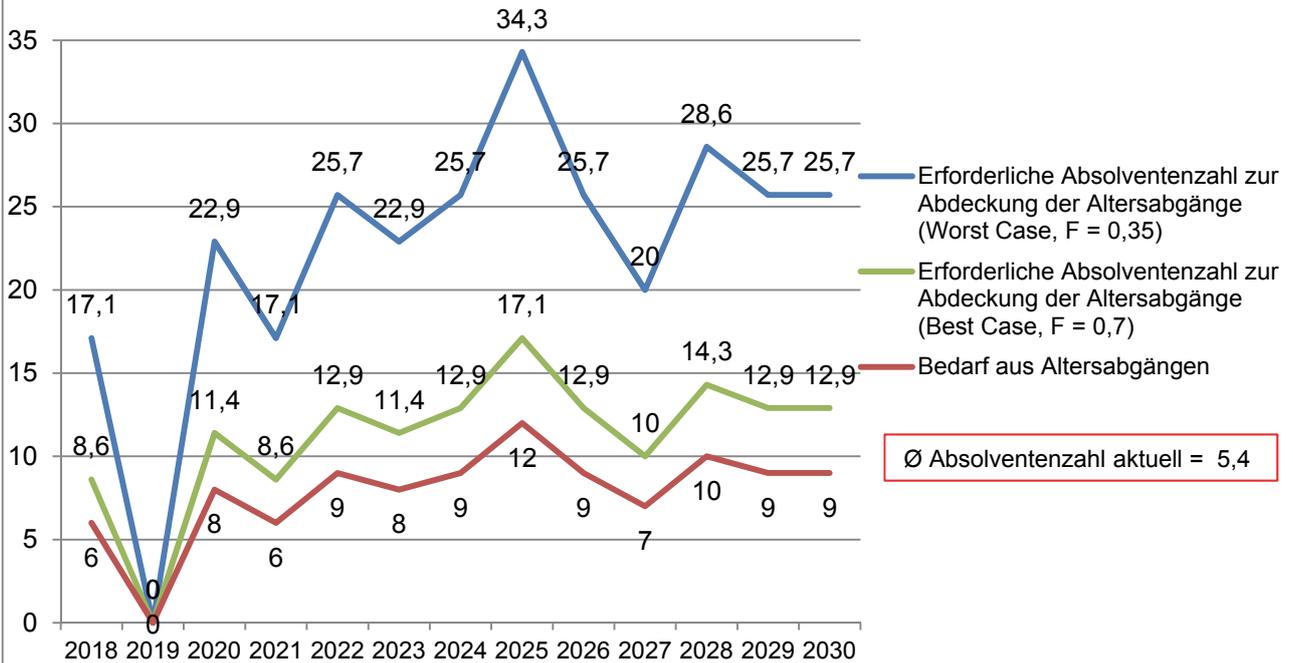
Forcierung des dualen Studiums in der LGB und den Katasterbehörden (Anlage III.8)	Wer ist primär gefragt?			
	Land (Politik)	MIK	LGB	KB
Maßnahmen mit Haushaltsrelevanz:				
- Etablierung duales Studium in der LGB zur Abdeckung des Bedarfs an gD-Absolventen in der Landesverwaltung	x	x	x	
- Einführung duales Studium in den KB zur Abdeckung des Bedarfs an gD-Absolventen in den kommunalen Verwaltungen				x
Maßnahmen, die Haushaltsrelevanz entfalten können:				
-				
Maßnahmen ohne Haushaltsrelevanz:				
- Praxisphasen in LGB und Katasterbehörden			x	x

III Anlagen

III.1 Aktualisierung der Bestands- und Bedarfszahlen für den Bereich des öffentlichen Dienstes

Nr.	Maßnahmen (Empfehlungen)	Realisierung	
		durch	bis
1	<p>Die in der Anlage aufgeführte aktualisierte Bestands- und Bedarfsanalyse für Vermessungsfachkräfte in der Vermessungs- und Katasterverwaltung wird im Weiteren für die Fachkräftesicherung zugrunde gelegt.</p> <p><u>Begründung:</u> Eine wesentliche Voraussetzung für eine strategisch und bedarfsgerecht ausgerichtete Ausbildung und Nachwuchsgewinnung ist eine präzise Analyse der Personalsituation. Die im Jahr 2014 durchgeführte Bestands- und Bedarfsanalyse für Vermessungsfachkräfte ist nicht mehr aktuell und lässt zudem auch keine jahresgenauen Aussagen zu den Personalabgängen zu. Die Arbeitsgruppe „Fachkräftesicherung“ hat sich daher am 21.09.2017 dafür ausgesprochen, diesem Umstand durch eine aktuelle Abfrage zur Personalsituation Rechnung zu tragen.</p> <p>Im Zeitraum vom 16.10. bis 06.12.2017 wurden die Bestands- und Bedarfszahlen für den Bereich des öffentlichen Dienstes aktualisiert. Folgende Maßgaben waren hierbei zu berücksichtigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aktualisierung der Abgänge und Bedarfszahlen bis 2030 für alle Ausbildungs- und Studienbereiche sowie Herstellung eines Jahresbezugs - Aktualisierung der Absolventenzahlen <p>Im Ergebnis liegen die Daten des MIK, der LGB und sämtlicher Katasterbehörden vor. Bei der Analyse und Auswertung der Zahlen wurden folgende Faktoren (F) berücksichtigt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Übergang in andere Berufszweige - Aufnahme eines Studiums (Bachelor) - Weiterführung des Studiums (Master) - Absolvierung einer Laufbahnausbildung (gehobener und höherer vermessungstechnischer Verwaltungsdienst) - Akademische Laufbahn - Bedarfe außerhalb der Vermessungs- und Katasterverwaltung <p>Zudem wurde angenommen, dass sich die Zu- und Abgänge von Personal aus anderen Bundesländern sowie Zu- und Abgänge von Personal zwischen den Bereichen zueinander neutral verhalten.</p>	LGB	2017
2	<p>Aktualisierung der Bestands- und Bedarfsanalyse in Abstimmung mit dem MIK.</p> <p><u>Begründung:</u> Evaluierung der Fachkräfteentwicklung.</p>	LGB	bei Bedarf
<p>Anlagen / Bemerkungen:</p> <p>Jahresbezogene Aufstellung des Bedarfs und der Abgänge für die Vermessungs- und Katasterverwaltung bis 2030:</p>			

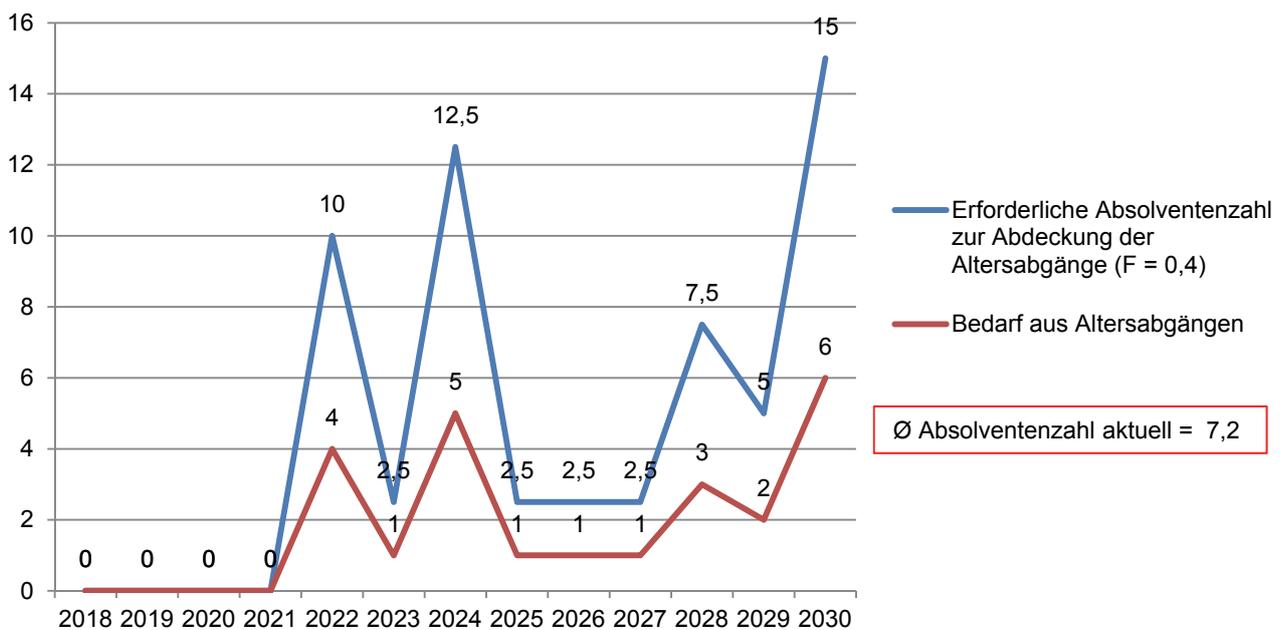
Qualifikationsniveau: Berufsabschluss Vermessungstechniker/-in



Best Case: Berücksichtigung der Studienanfängerquote gemäß Einschätzung der AG „Nachwuchsinitiative“
 Worst Case: Berücksichtigung der Studienanfängerquote statista

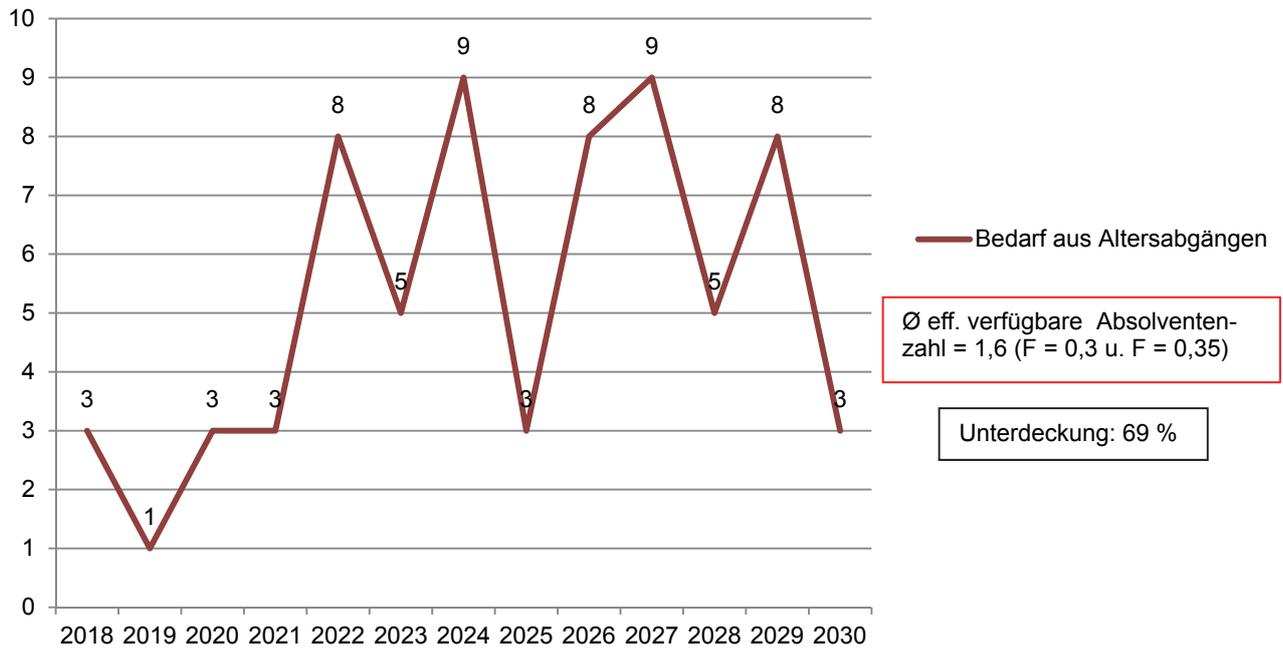
Fazit: enorme Unterdeckung. Die Ausbildung im Beruf Vermessungstechniker/-in in den Katasterbehörden sollte erheblich forciert werden – s. Anlage III.5. Empfohlen wird eine Vervierfachung der Ausbildung in den Katasterbehörden (durchschnittlich 22 Neueinstellungen von Azubi jährlich).

Qualifikationsniveau: Berufsabschluss Geomatiker/in



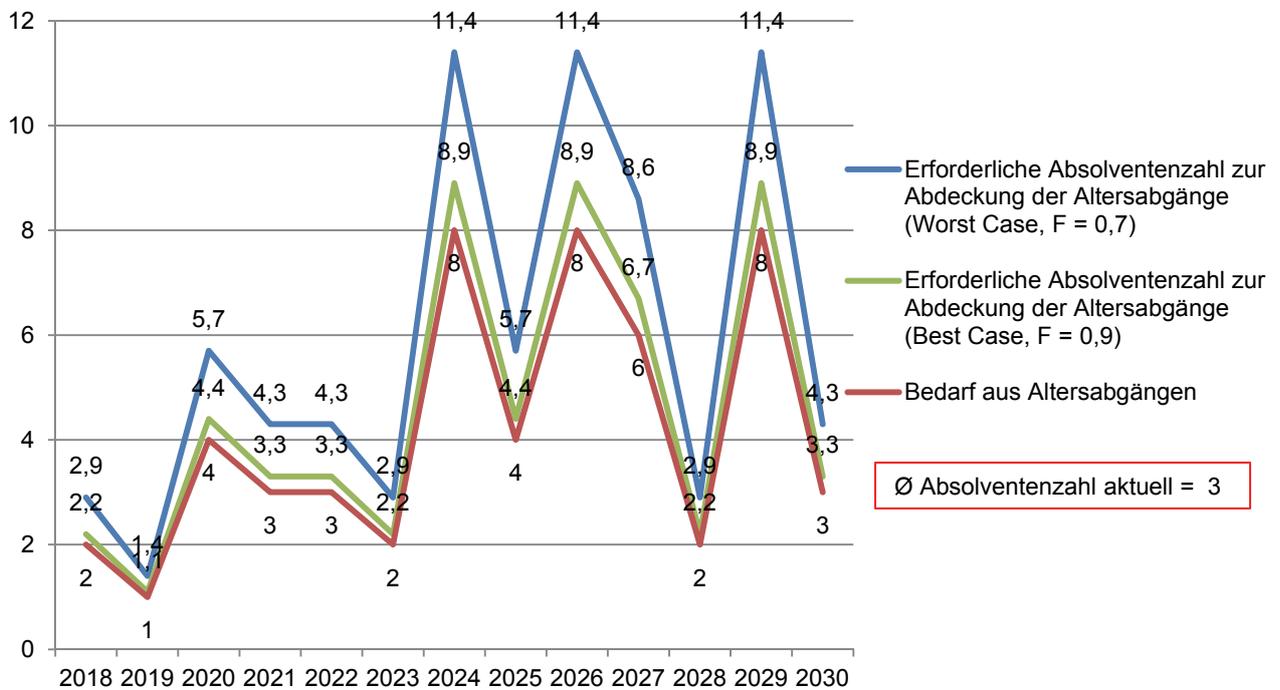
Fazit: keine Unterdeckung. Die derzeitigen Ausbildungsaktivitäten in der Vermessungs- und Katasterverwaltung reichen im Mittel aus, um den künftigen Bedarf zu decken.

Qualifikationsniveau: Bachelorabschluss



Fazit: erhebliche Unterdeckung. Hier sollte durch alle Einrichtungen, die Vermessungsfachkräfte benötigen, die Nachwuchswerbung erheblich forciert werden – s. Anlage III.2.

Qualifikationsniveau: Bachelorabschluss mit Laufbahnausbildung für den gehobenen Dienst



Bedarf an Neueinstellungen von Auszubildenden für den gehobenen Dienst				
Jahr	Abgang/Bedarf	erforderliche Absolventen*	Mittelwert	erforderliche Neueinstellungen
2017				3,6
2018	2	2,9	3,6	3,6
2019	1	1,4	3,6	3,6
2020	4	5,7	3,6	3,6
2021	3	4,3	3,6	3,6
2022	3	4,3	3,6	3,6
2023	2	2,9	3,6	8
Gesamt	15	21,5	21,6	29,6
2024	8	11,4	8	8
2025	4	5,7	8	8
2026	8	11,4	8	8
2027	6	8,6	8	8
2028	2	2,9	8	8
2029	8	11,4	8	8
2030	3	4,3	8	
Gesamt	39	55,7	56	48

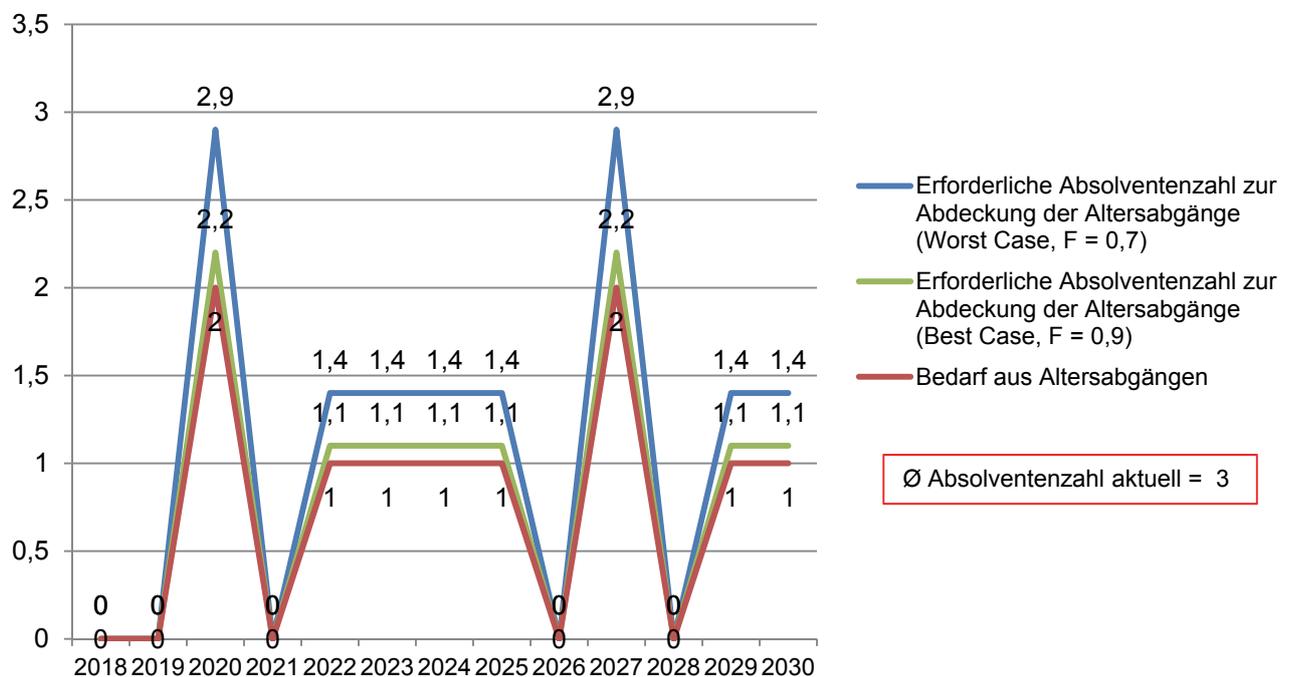
4
Neueinstellungen jährlich

8
Neueinstellungen jährlich

* Berücksichtigung des Bedarfs außerhalb der Vermessungs- und Katasterverwaltung

Fazit: enorme Unterdeckung. Die Laufbahnausbildung gD in der LGB muss erheblich forciert werden – s. Anlage III.7. Da auf dem „freien Markt“ die künftig benötigte höhere Anzahl an gD-Absolventen nicht mehr sicher akquirierbar ist, auch nicht bei verstärkter Nachwuchswerbung, muss in der gesamten Vermessungs- und Katasterverwaltung (LGB, Katasterbehörden) auf das duale Studium gesetzt werden – s. Anlage III.8. Empfohlen wird der Abschluss von insgesamt 8 neuen Bildungsverträgen (duales Studium) jährlich, davon 6 Bildungsverträge durch Katasterbehörden (Landesbedarf s. nachfolgende Aufstellung).

Qualifikationsniveau: Bachelorabschluss mit Laufbahnausbildung für den gehobenen Dienst
Nur Landesbedarf - ohne Katasterbehörden

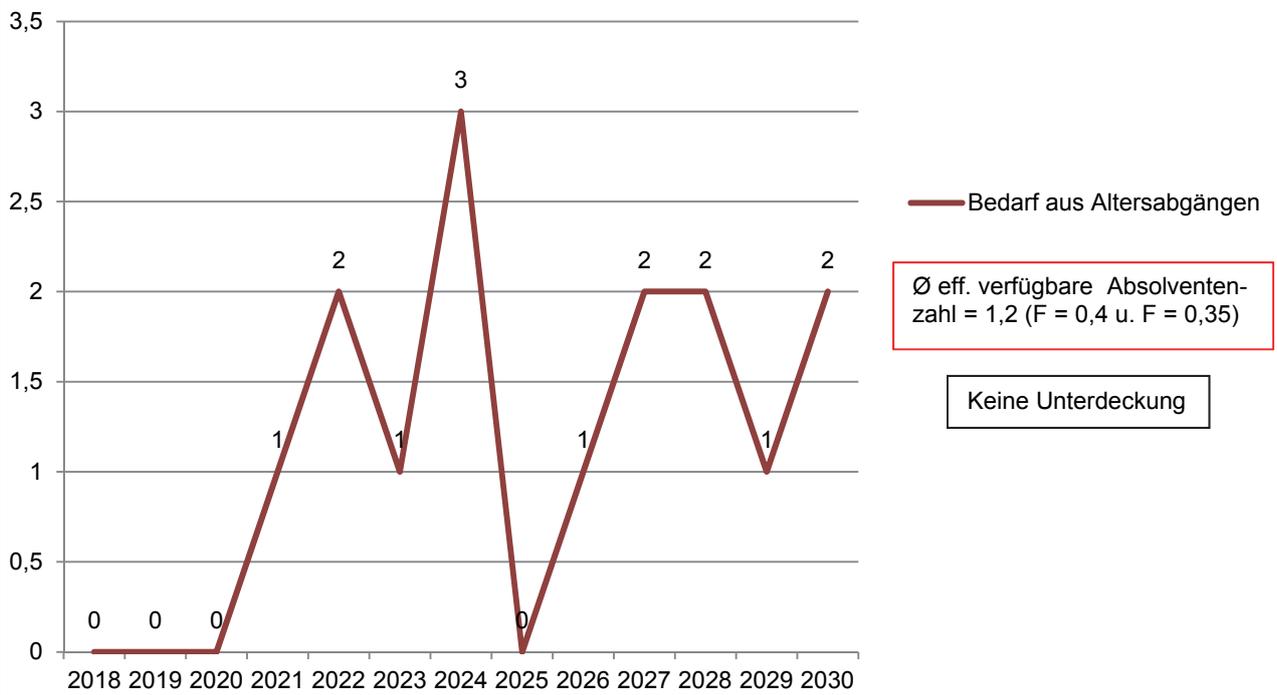


Best Case: Berücksichtigung des Bedarfs außerhalb der Vermessungsverwaltung (ÖbVI-Büros) - konservative Schätzung
Worst Case: Berücksichtigung des Bedarfs außerhalb der Vermessungsverwaltung (ÖbVI-Büros) - progressive Schätzung

Fazit: Für den Bereich der Landesverwaltung (ohne Katasterbehörden) ist die Neueinstellung von 2 Laufbahnauszubildenden gD jährlich erforderlich, um den Bedarf in diesem Bereich zu decken. Allerdings ist die künftig benötigte Anzahl an gD-Absolventen nicht mehr sicher akquirierbar, auch nicht bei verstärkter Nachwuchswerbung. Daher muss in der LGB auf

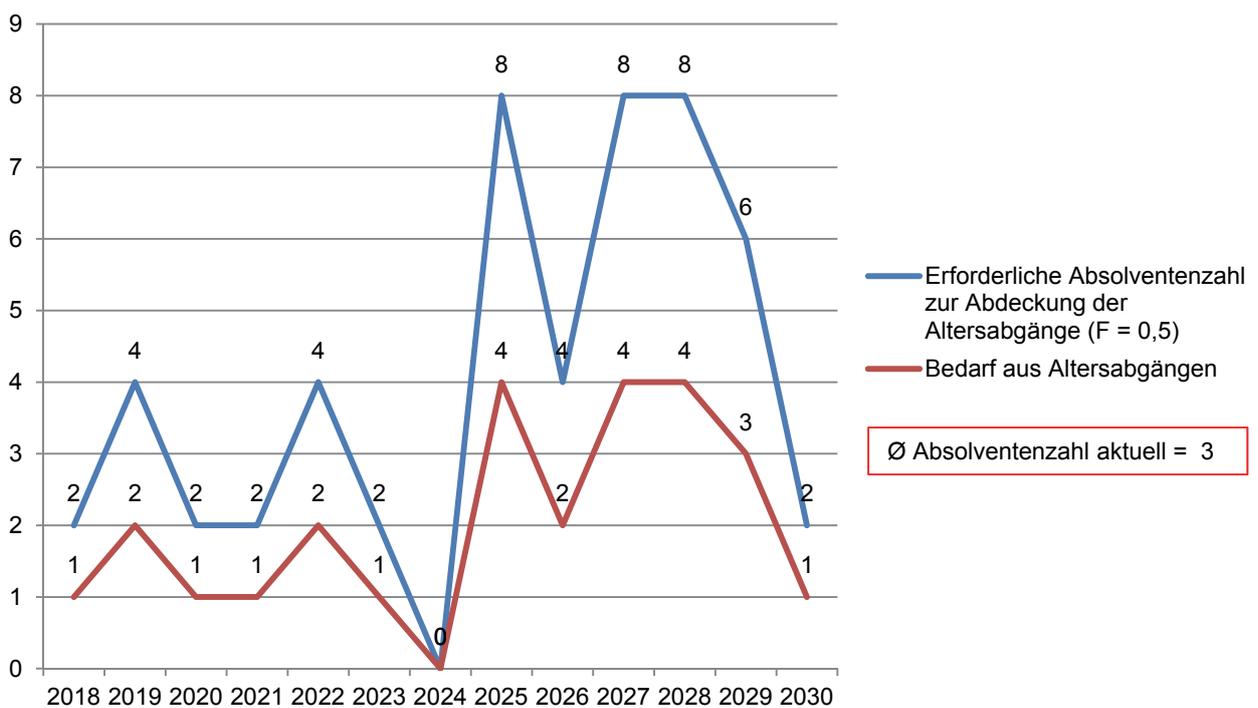
das duale Studium gesetzt werden – s. Anlage III.8. Empfohlen wird der Abschluss von 2 neuen Bildungsverträgen (duales Studium) jährlich in der LGB.

Qualifikationsniveau: Masterabschluss



Fazit: keine Unterdeckung.

Qualifikationsniveau: Masterabschluss mit Laufbahnausbildung für den höheren Dienst



Bedarf an Neueinstellungen von Auszubildenden für den höheren Dienst				
Jahr	Abgang/Bedarf	erforderliche Absolventen*	Mittelwert	erforderliche Neueinstellungen
2016				2,3
2017				2,3
2018	1	2	2,3	2,3
2019	2	4	2,3	2,3
2020	1	2	2,3	2,3
2021	1	2	2,3	2,3
2022	2	4	2,3	2,3
2023	1	2	2,3	6
2024	0	0	2,3	6
Gesamt	8	16	16,1	28,1
2025	4	8	6	6
2026	2	4	6	6
2027	4	8	6	6
2028	4	8	6	6
2029	3	6	6	
2030	1	2	6	
Gesamt	18	36	36	24

* Berücksichtigung des Bedarfs außerhalb der Vermessungs- und Katasterverwaltung

Fazit: perspektivische Unterdeckung. Die Laufbahnausbildung für den höheren vermessungstechnischen Verwaltungsdienst in der LGB muss ab 2023 erheblich forciert werden – s. Anlage III.7.

Weitere Erkenntnisse aus der Abfrage:

- Mit 12 befristeten Stellen spielen befristete Arbeitsverträge in der Vermessungs- und Katasterverwaltung insgesamt nur eine untergeordnete Rolle.
- Auch die Zahl der offenen Stellen (4 wurden gemeldet) gibt keinen Hinweis auf einen eventuellen Handlungsbedarf.
- Das Gleiche gilt für die seit 2014 zu verzeichnenden außerplanmäßigen Personalabgänge. Hier wurden 9 gemeldet.
- Seit 2010 sind laut Angaben 56 % der Absolventen im Beruf Geomatiker/-in und 40 % der Absolventen im Beruf Vermessungstechniker/-in in andere Branchen abgewandert. Des Weiteren haben 24 % der Geomatiker/-innen und 29 % der Vermessungstechniker/-innen ein Studium aufgenommen. Der Faktor „Übergang in andere Berufszweige“ scheint damit deutlich stärker ins Gewicht zu fallen, als bisher angenommen. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass signifikante Unsicherheiten in den zur Verfügung gestellten Daten bestehen.
- In Bezug auf die Einsatzmöglichkeiten von ausgebildeten Geomatikern/innen zeigt sich eine recht große Verwendungsbreite sowohl innerhalb als auch außerhalb der Vermessungs- und Katasterverwaltung.
- Die Karrieremöglichkeiten für gD-Absolventen werden sehr differenziert gesehen. Hier gilt es geeignete Lösungsansätze zu finden, um dieses Ausbildungsangebot möglichst attraktiv zu gestalten – s. Anlage III.4.
- Das Land Brandenburg bildet im Vergleich mit dem Land Berlin mehr Geomatiker/-innen aus. Im Beruf Vermessungstechniker/-innen ist es umgekehrt. Hier sollte im Land Brandenburg nachgesteuert werden.

III.2 Koordinierung / Forcierung von Aktionen zur Nachwuchsgewinnung

Nr.	Maßnahmen (Empfehlungen)	Realisierung	
		durch	bis
1	Einbindung einer auf die Belange der Nachwuchsgewinnung spezialisierten Werbeagentur für die Vermessungs- und Katasterverwaltung. Bei der Entwicklung eines Kreativkonzepts durch die Werbeagentur sollten die folgenden Ideen mit einbezogen werden: 1. Entwicklung einer eigenen Marke im Land Brandenburg für die Ausbildung und Fachkräftesicherung 2. Entwicklung einer Webseite mit allen relevanten Informationen zur Ausbildung und Nachwuchswerbung 3. Nutzung von sozialen Medien 4. Außenwerbung und Anzeigenblätter 5. Anpassung der Homepage der LGB in den Bereichen Ausbildung und Nach-	LGB	2019

<p>wuchsinhitiative</p> <p>6. Evaluierung der Teilnahme an Bildungsmessen Zu beachten ist, dass der Werbeagentur keine starren Vorgaben gemacht werden und Raum für eigene Ideen vorhanden sein soll.</p> <p><u>Begründung:</u> Aus einer aktuellen Umfrage unter Auszubildenden und Praktikanten einer Kreisverwaltung geht hervor, dass viele Dinge, die in der heutigen digitalen Welt genutzt werden, bei den jungen Leuten kaum Beachtung finden. Für eine Forcierung der Nachwuchsinhitiative liegt es auf der Hand, Spezialisten hinzuzuziehen und eine Werbeagentur zu beauftragen. Hier kann auf professionellen Sachverstand zurückgegriffen werden, welcher in dieser Form in der Vermessungs- und Katasterverwaltung nicht vorliegt. Damit verbunden ist die Erwartung einer deutlichen Steigerung des Erfolgs in der Nachwuchswerbung. Eine auf die Nachwuchswerbung spezialisierte Werbeagentur hat in einer ersten, vorläufigen Einschätzung die folgenden Schritte empfohlen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analyse der Ausgangssituation (Ausbildungsangebot, Zielgruppen, mögliche Medien und Kanäle etc.) - Einbindung der Auszubildenden in den Prozess (Azubi-Workshop etc.) - Kommunikationsstrategie und Kreativkonzept (kommunikative Ausrichtung und Mediastrategie) - Visualisierung und Umsetzung (Entwicklung und Konzeption der Kommunikationsmaßnahmen) <p>Zu 1.: Mögliche Vorteile der Entwicklung einer Marke sind u. a.: Herausstellung der Vorzüge der Ausbildung im Land Brandenburg und der beruflichen Perspektiven, Erhöhung des Bekanntheitsgrades, Schaffung eines Identifikationsfaktors. Das Image des amtlichen Vermessungswesens soll insgesamt positiv beeinflusst werden.</p> <p>Zu 2.: Es ist zu überlegen, ob eine einheitliche Webseite für die Vermessungs- und Katasterverwaltung mit allen relevanten Informationen zur Ausbildung und Nachwuchswerbung entworfen werden sollte. Junge Menschen, die gezielt nach einer Ausbildung oder einem Praktikum in der Geodäsie und Geoinformatik in Brandenburg suchen, hätten so alles auf einen Blick. Auch könnten über eine solche Internetseite jegliche Informationen bezüglich Ausbildung, Studium etc. vermittelt werden. Zu evaluieren ist die Entwicklung einer Anwendung, die von allen Behörden in der Vermessungs- und Katasterverwaltung im direkten Zugriff gepflegt werden kann.</p> <p>Zu 3.: Soziale Netzwerke und Plattformen sind in der heutigen Zeit ein sehr wichtiges Kommunikationsmittel bei den jungen Leuten. Diese Medien sollten wirkungsvoll für die Nachwuchsinhitiative genutzt werden. Problematisch ist allerdings, dass soziale Plattformen mit Personalaufwand aktuell gehalten werden müssen. Es wäre u. a. ein fachlich versierter Kontakt zu den jungen Leuten zu gewährleisten, um die aufkommenden Fragen zeitnah und gewissenhaft zu beantworten. An dieser Stelle stellt sich die Frage, ob die technischen und personellen Voraussetzungen dafür gegeben sind und welche Umsetzungsmöglichkeiten seitens der Werbeagentur gesehen werden.</p> <p>Zu 4.: Entwicklung eines Konzeptes für Außenwerbung und Anzeigenblätter.</p> <p>Zu 5.: Die Internetseiten „Nachwuchsinhitiative“ und „Wir bilden aus“ der LGB sollten überarbeitet werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - wichtige Termine, wie z. B. Bildungsmesse „Einstieg Berlin“, deutlich hervorheben - Logo (Button) überarbeiten - Informationen zur Ausbildung und zum dualen Studium aktualisieren - Ausbau des Downloadcenters für Informationsmaterialien zur Nachwuchswerbung, z. B. Unterpunkt Infotext/Fachartikel, überarbeiten - Laufendhaltung der Aktionen zur Nachwuchswerbung 		
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	Zu 6.: Vorschläge für eine professionelle Standgestaltung und -betreuung unter Einbeziehung des Standkonzeptes der LGB.		
2	<p>Erhebliche Ausweitung von Aktionen zur Nachwuchswerbung durch LGB und Katasterbehörden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>Über soziale Medien und die Portale der LGB/Katasterbehörden können interessante Aktionen zur Nachwuchswerbung breit gestreut werden. Empfohlen wird ferner</p> <ul style="list-style-type: none"> - die gemeinsame Durchführung von Aktionen der Nachwuchsgewinnung im Verbund mit mehreren Partnern - eine deutliche Aufstockung der Aktionen zur Nachwuchswerbung durch die Katasterbehörden (Aktionen 2017 s. „Anlagen / Bemerkungen“) - die Veröffentlichung von Aktionen als Best Practice auf der Homepage der LGB und in der Zeitschrift „Vermessung Brandenburg“ - die Bewerbung der Aussicht auf ein sich nach der Berufsausbildung anschließendes duales Studium <p><u>Begründung:</u> Entscheidend für die Nachwuchsgewinnung ist die Bekanntmachung des Berufsbildes und der Ausbildungs- und Studiemöglichkeiten in der Öffentlichkeit und bei den Zielgruppen durch geeignete Werbung in verschiedenen Formen.</p> <p>Zu 1.: Eine wichtige Maßnahme ist ein intensiverer Kontakt mit Schulen und den einschlägigen benachbarten Hochschulen im direkten Kontakt zu jungen Menschen. Dazu ist es erforderlich herauszukristallisieren, was den Schüler/-innen und Studierenden vermittelt werden soll und wie die Umsetzung erfolgen kann. Von besonderem Interesse sind Schulen mit Schwerpunktkompetenzen im MINT-Bereich (Übersicht s. „Anlagen / Bemerkungen“). Auf diese sollte gezielt zugegangen werden. Dabei sollten neben den Abiturienten auch die Zehntklässler verstärkt in den Blick genommen werden. Darüber hinaus sollten auch die Waldorfschulen in Berlin und Brandenburg einbezogen werden, da diese jedes Jahr in der 10. Klasse eine Projektwoche Vermessung (Vermessungspraktikum) durchführen (siehe auch: Vermessung Brandenburg Nr. 1/2011, Mitteilung S. 89 – 91). Beispiele für Werbemaßnahmen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auszubildende erklären Schüler/-innen anhand praktischer Beispiele den Mehrwert von Geodaten - Fachleute aus der LGB oder den Katasterbehörden gestalten eine Mathematik- oder Geographiestunde in der Schule mit interessanten praktischen Inhalten - LGB oder Katasterbehörden nehmen an Projekttagen oder -wochen in Schulen teil und präsentieren dort das Berufsbild und die Ausbildungs- und Studiemöglichkeiten unter Einsatz von Messgeräten etc. Die LGB hat diesbezüglich in der Vergangenheit gute Erfahrungen mit einem Gymnasium in Seelow gemacht - Auszubildende besuchen Hochschulen bzw. nehmen an Informationstagen der Hochschulen teil. Die Auszubildenden der ZAF besuchen regelmäßig die Hochschule Neubrandenburg und informieren sich im Kontakt mit den Studierenden über Studienfächer und -bedingungen - Studierende besuchen die LGB oder eine Katasterbehörde und informieren sich über die Möglichkeiten der Laufbahnausbildung und beruflichen Perspektiven. Die 	LGB, KB	regelmäßig

	<p>Studierenden der Beuth-Hochschule besuchten z. B. die LGB</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die LGB besucht die Hochschulen und wirbt für die Laufbahnausbildung – s. Anlage III.7 - LGB und Katasterbehörden bieten Bachelor- und Masterthesen an. Auch dies wurde bereits in der Vergangenheit erfolgreich praktiziert <p>Zu 2.:</p> <p>Das Schülerpraktikum ist eine hervorragende Möglichkeit, junge Menschen mit vergleichsweise wenig Aufwand über die Ausbildungs- und Studiemöglichkeiten zu informieren und Interesse zu wecken.</p> <p>Hierbei sollte kein Interessent verloren gehen. Kann eine Behörde einer Praktikumsanfrage nicht entsprechen, sollte möglichst eine aktive Vermittlung an andere Einrichtungen innerhalb der Vermessungs- und Katasterverwaltung bzw. den ÖbVI erfolgen.</p> <p>Zu 3.:</p> <p>Um den potenziellen Nachwuchs zu gewinnen ist es wichtig, weitere Bildungsmessen zu besuchen.</p> <p>Die LGB nimmt seit mehreren Jahren gemeinsam mit einem Vermessungsbüro an der Bildungsmesse „Einstieg Berlin“ teil und hat hier sehr gute Erfahrungen gemacht.</p> <p>Die Katasterbehörden sind aufgrund ihrer Verteilung im Land Brandenburg und des Kreisbezuges in besonderer Weise dazu prädestiniert, an regionalen Bildungsmessen teilzunehmen.</p> <p>Eine Übersicht (nicht abschließend) ist unter „Anlagen / Bemerkungen“ aufgeführt.</p> <p>Zu 4.:</p> <p>Der jährliche Zukunftstag ist eine bewährte Möglichkeit, die eigene Behörde vorzustellen und Interesse bei den jungen Menschen zu wecken. Die LGB und mehrere Katasterbehörden nehmen seit vielen Jahren am Zukunftstag teil und haben gute Erfahrungen gemacht.</p> <p>Zu 5.:</p> <p>An einem Tag der offenen Tür können interessierte junge Menschen einen Tag lang den Auszubildenden und langjährig Beschäftigten bei ihren Tätigkeiten über die Schulter schauen, mit ihnen über die Ausbildung und den beruflichen Alltag sprechen und selbst einige kleine Dinge ausprobieren.</p> <p>Zu 6.:</p> <p>Durch Außenwerbung kann in kurzer Zeit ein schneller Reichweitenaufbau realisiert werden. Dabei bestehen eine Vielzahl an Möglichkeiten, wie z. B. Verkehrsmittel, Plakate, Werbung in Schulen oder auf Bäckertüten. Die Außenwerbung muss so gestaltet sein, dass sie vor allem junge Leute anspricht und prägnant die Kernaussage rüber bringt. Große, auffällige Werbung in Plakatform etc. prägt sich schneller ein. Mit der Außenwerbung muss ein Wiedererkennungswert verbunden sein.</p> <p>Zu 7.:</p> <p>Gemäß erster Rücksprache mit einer Werbeagentur können lokale Anzeigenblätter ein probates Mittel für die Nachwuchswerbung in der Region sein.</p> <p>Von Zeitungsanzeigen etc. wird dagegen mangels der Möglichkeit einer zielgerichteten Ansprache grundsätzlich abgeraten.</p>		
3	<p>Nutzung sämtlicher relevanten Internetportale (Stellenbörsen) im Rahmen von Stellenausschreibungen.</p> <p><u>Begründung:</u></p> <p>Die Stellenausschreibungen müssen unter Beachtung wirtschaftlicher Aspekte breit gestreut werden, um die Erfolgsaussichten zu erhöhen. Entscheidend ist, das gewünschte Klientel zielgerichtet anzusprechen. Um noch mehr junge Leute zu erreichen ist es notwendig, Ausbildungsangebote auf mehreren Internetportalen zu veröffentlichen.</p> <p>In diesem Zuge wäre zu überlegen, ob Ausbildungs- und Praktikumsangebote der LGB und Katasterbehörden auch über die IHK Karriere-Monitore angezeigt werden sollten. Die IHK-Karriere-Monitore stehen in Schulen des Landes Brandenburg und unterstützen die Schüler bei der Findung ihres Traumberufes. Dabei werden unter anderem freie Ausbildungs- und Praktikumsplätze angezeigt. Das IHK-Projekt ist am</p>	LGB, KB	regelmäßig

	29.11.2017 in Potsdam gestartet und wird ausgebaut.		
4	Zusammenarbeit mit den Berufsinformationszentren (BiZ) bei der Planung und Durchführung von Aktionen zur Nachwuchsgewinnung. Eine Katasterbehörde könnte ggf. als Pilotprojekt prüfen, ob die berufskundlichen Informations- und Werbeveranstaltungen des BiZ wirksam und erfolgreich sind. Bereitstellung von Informationsmaterialien, insbesondere die Broschüre „Arbeitsplatz Erde BB/BE“. Aufnahme der Laufbahnausbildung in den nächsten Zukunftsplaner (Broschüre der Bundesagentur für Arbeit) für die Region BB/BE. <u>Begründung:</u> Die BiZ sind wichtige Partner bei der Nachwuchswerbung.	LGB, KB	regelmäßig
5	Fortsetzung / Evaluierung des Ausbildungstages in der Geoinformationstechnologie. <u>Begründung:</u> Der jährliche Ausbildungstag hat sich als Plattform / Kontaktforum für den Erfahrungsaustausch der Ausbildungsstätten bewährt. Zu evaluieren ist u. a.: - stärkere Einbeziehung der Laufbahnausbildung - gemeinsame Planung und Abstimmung von öffentlichkeitswirksamen Aktionen	LGB	jährlich
6	Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Nachwuchsinitiative“ (MIK, LGB, Katasterbehörden, Berufsverbände). Prüfung einer stärkeren Zusammenarbeit mit dem DVW in der Nachwuchsgewinnung (Kolloquien etc.). <u>Begründung:</u> Die AG hat unter anderem erfolgreich die Broschüre „Arbeitsplatz Erde BB/BE“ auf den Weg gebracht. Sie dient auch als Kontaktnetzwerk zur Evaluierung und Durchführung von Maßnahmen und werbewirksamen Aktionen.	LGB u. a.	regelmäßig

Anlagen / Bemerkungen:

Bildungsmessen (Beispiele):

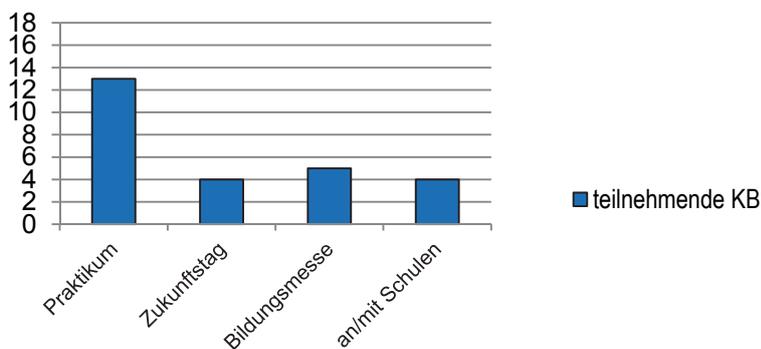
Messe	Ort	LK / kFS	Datum
Impuls	Cottbus	CB	05./06.01.2018
Börse für Ausbildung und Studium	Paaren im Glien	HVL	11.01.2018
Regionale Ausbildungsmesse	OSZ Technik Teltow	PM	20.01.2018
Berufemarkt	Eberswalde	Barnim	27.01.2018
youlab 2018	Oranienburg	OHV	14.02.2018
Stuzubi	Mercure Hotel MOA Berlin	-	24.02.2018
Career Compass 2018	Giebelseehalle Petershagen/Eggersdorf	MOL	09./10.03.2018
HORIZON Berlin-Brandenburg	STATION Berlin	-	10./11.03.2018
connecticum 2018	Arena Berlin		24. - 26.04.2018
campus X-Change	Cottbus	CB	16.05.2018
vocatium	Cottbus	CB	23./24.05.2018
vocatium	Brandenburg-Halle, Frankfurt (Oder)	FF	30./31.05.2018
vocatium Berlin I	Arena Berlin	-	13./14.06.2018
Firmenkontaktmesse Brandenburg	Fachhochschule Brandenburg	BRB	14.06.2018
Jobstart-Messe	Pritzwalk	PR	15.09.2018
Falkenseer Praktikums- und Ausbildungsmesse	Stadthalle Falkensee	HVL	20.09.2018
vocatium Berlin II	Arena Berlin	-	26./27.09.2018
21. Bernauer Ausbildungs- und Studienbörse	Paulus Praetorius-Gymnasium, Bernau	BAR	28.09.2018
Jobmesse Berlin	Berlin	-	06./07.10.2018
parentum Berlin West/Havelregion	OSZ technische Informatik Berlin	-	06.10.2018
Vocatium	Potsdam	P	09./10.10.2018
Stuzubi	Hotel MOA Berlin	-	13.10.2018
vocatium	Prenzlau	UM	18.10.2018
Einstieg Berlin	Berlin Messegelände	-	09./10.11.2018

MINT-Schulen in Brandenburg und Berlin:

Bundesland	Name	Ort	Webseite
Brandenburg	Barnim-Gymnasium Bernau	16321 Bernau	http://www.barnim-gymnasium.de/startseite/
	Carl-Friedrich-Gauß-Gymnasium	15234 Frankfurt (Oder)	
	Emil-Fischer-Gymnasium Schwarzheide	01987 Schwarzheide	http://www.emil-fischer-gymnasium-schwarzheide.de/opencms/opencms/
	Hermann-von-Helmholtz-Gymnasium	14467 Potsdam	https://www.helmholtzschule.de/
	Marie-Curie-Gymnasium	14624 Dallgow-Döberitz	http://marie-curie-gymnasium-dallgow.de/
	Marie-Curie-Gymnasium	14974 Ludwigsfelde	http://mcgym.de/startseite.html
	Marie-Curie-Gymnasium	19322 Wittenberge	http://www.prignitz.de/Gymnasium-Wittenberge/index.php?site=main
	Max-Steenbeck-Gymnasium	03046 Cottbus	https://steenbeck-gymnasium.de/
Berlin	Andreas-Gymnasium	10243 Berlin	http://www.andreas-schule.org/
	Archenhold-Gymnasium	12439 Berlin	http://pi.archenhold.de/
	Barnim Gymnasium	13057 Berlin	https://barnim-gymnasium.net/
	Heinrich-Hertz-Gymnasium	10247 Berlin	https://www.hhgym.de/
	Käthe-Kollwitz-Gymnasium	10439 Berlin	http://kaethe-kollwitz-gymnasium.de/kkos15/
	Lessing-Gymnasium	13349 Berlin	http://lessing-gymnasium-berlin.de/
	Lise-Meitner-Schule	12351 Berlin	https://osz-lise-meitner.eu/
	Primo-Levi-Gymnasium	13086 Berlin	http://plg-berlin.de/
Romain-Rolland-Gymnasium	13469 Berlin	http://www.romain-rolland-gymnasium.eu/index.php?id=271	

Aktionen der Nachwuchswerbung durch Katasterbehörden im Jahr 2017 (Auswahl):

KB Nachwuchsinitiative



III.3 Möglichkeiten und Perspektiven von Ausbildungsverbänden und Partnerschaften

Nr.	Maßnahmen (Empfehlungen)	Realisierung	
		durch	bis
1	Evaluierung der Wiedereinführung einer rechtlichen Regelung (Erlass) für <ul style="list-style-type: none"> - Unterweisungsgemeinschaften (praktische Unterweisungen / Seminare zwischen Ausbildungsstätten, die von diesen organisiert und durchgeführt werden) sowie - den gegenseitigen Austausch von Auszubildenden der LGB und Katasterbehörden mit denen der ÖbVI. 	MIK	2018/2019

	<p>Der Erlass könnte die Ausbildungsinhalte (Mindestinhalte) der Unterweisungsgemeinschaften sowie die Rahmenbedingungen für den Austausch von Auszubildenden festlegen. Den rechtlichen Rahmen hierfür bietet § 9 BBiG. Die Ausbildungsinhalte sollten nach einer angemessenen Frist evaluiert werden.</p> <p><u>Begründung:</u> Im Jahr 2008 hatte das MI den Ausbildungserlass VT herausgegeben, welcher u. a. die Unterweisungsgemeinschaften und den Austausch von Auszubildenden regelte. Dieser Erlass bewirkte eine erhebliche Steigerung an Zusammenarbeit zwischen den Ausbildungsstätten. Nach Auslaufen des Erlasses im Jahr 2010 im Zuge der Neuordnung der Berufe gingen diese Verbände erheblich zurück. Aktuell werden nur noch in einem Landkreis zentrale Unterweisungen nach dem Duktus des ehemaligen Erlasses durchgeführt. Verschiedene Befassungen, u. a. auf dem Ausbildungstag (jährlicher Erfahrungsaustausch der Ausbildungsstätten) haben keine Änderung herbeigeführt. Daher wird die Evaluierung einer erneuten rechtlichen Regelung empfohlen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unterweisungsgemeinschaften: <ul style="list-style-type: none"> - ermöglichen die Nutzbarmachung von individuellen Stärken der einzelnen Ausbildungsstätten für andere Stätten. Diese ergänzen sich bei der praktischen Berufsausbildung gegenseitig. Damit wird die Qualität der Ausbildung insgesamt erhöht - erleichtern denjenigen Katasterbehörden, die lange nicht mehr ausgebildet haben, den Wiedereinstieg in die Ausbildung – s. Anlage III.5. Die Verbundausbildung trägt damit auch dazu bei, Ausbildungsplätze zu schaffen - ermöglichen Synergieeffekte durch gemeinsames Handeln - Der Austausch von Auszubildenden ermöglicht es, die Betriebsstruktur, Aufgaben und Arbeitsabläufe von Dritten kennenzulernen. Dies bringt Abwechslung, erweitert das Blickfeld für die berufliche Zukunft und erhöht die sozialen und kommunikativen Kompetenzen der Auszubildenden. <p>Die verpflichtende Einführung der o. a. Maßnahmen würde einen organisatorischen Mehraufwand für die Ausbildungsstätten sowie die Erhöhung von Fahrt- und Reisekosten nach sich ziehen. Daher sollten etwaige rechtliche Regelungen nur in enger Abstimmung mit LGB und den Katasterbehörden erlassen werden.</p>		
2	<p>Varianten in der Verbundausbildung nutzbar machen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leitbetrieb mit Partnerbetrieben: Leitbetrieb schließt den Ausbildungsvertrag ab, zahlt die Ausbildungsvergütung und organisiert die zeitweilige Ausbildung im Partnerbetrieb → Praxisbeispiel: Austausch von Auszubildenden mit den ÖbVI - Auftragsausbildung: die Ausbildungsstätte delegiert einzelne Ausbildungsabschnitte (i. d. R. gegen Kostenerstattung) an Ausbildungseinrichtungen oder andere Bildungsträger und behält zugleich die Verantwortung → Praxisbeispiel: Nutzung der Lehrgänge ZAF - Ausbildungskonsortium: mehrere Ausbildungsstätten stellen jeweils Auszubildende ein und tauschen diese wechselseitig zu vereinbarten Phasen untereinander aus - Koppelausbildung: zwei Ausbildungsstätten teilen sich einen Auszubildenden, unter Abschluss zweier Ausbildungsverträge für die Dauer der Ausbildungszeit - Ausbildungsverein: Ausbildungsstätten gründen einen Verein, der für die Organisation der Ausbildung verantwortlich ist und als Ausbildender auftritt. Teile des Vereins führen die inhaltliche Ausbildung durch <p><u>Begründung:</u> Obgleich die drei letztgenannten Konstellationen der Verbundausbildung in der Praxis im Land Brandenburg bisher kaum Relevanz entfaltet haben (Berufe der Geoinformationstechnologie), können sie dennoch im Einzelfall ein geeigneter Weg für Einrichtungen sein, sich der Berufsausbildung zu stellen. Für Rückfragen steht die Zuständige Stelle in der LGB zur Verfügung.</p>	LGB, KB	bei Bedarf
3	<p>Erhebliche Ausweitung von Partnerschaften seitens der Katasterbehörden zum Zwecke der Nachwuchsgewinnung – s. Anlage III.2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Andere Ausbildungsstätten: Durchführung gemeinsamer Aktionen zur Nach- 	KB	regelmäßig

	<p>wuchswerbung. Positives Beispiel für eine Partnerschaft ist die langjährige Zusammenarbeit der LGB mit einem ÖbVI bei der Durchführung des Zukunftstages und der Bildungsmesse „Einstieg Berlin“</p> <ul style="list-style-type: none"> - Schulen: Der Zugang zu Schulen ist von herausragender Bedeutung in der Nachwuchsgewinnung. Die LGB ist hier bereits seit vielen Jahren aktiv <p><u>Begründung:</u> Die Nachwuchsgewinnung durch die Katasterbehörden ist ein wichtiger Baustein der Fachkräftesicherung. Hervorzuheben ist hier insbesondere der regionale Bezug, über den die Katasterbehörden verfügen. Generell sollten sich alle Katasterbehörden in die Nachwuchswerbung einbringen, wirksam und nachhaltig.</p> <p>Die Nachwuchsgewinnung könnte durch die Forcierung von Partnerschaften erheblich verstärkt werden. Partnerschaften bzw. Netzwerke mit Dritten zur Durchführung gemeinsamer Aktionen können ein Schlüssel zum Erfolg sein. Es kann eine win-win-Situation entstehen. Die individuellen Stärken einzelner Partner sowie Synergieeffekte können nutzbar gemacht werden. Die gemeinsamen Aktionen könnten als Best-Practice-Beispiel im Downloadbereich für die Nachwuchswerbung auf der Homepage der LGB hinterlegt werden.</p> <p>Der Zugang zu Schulen ist z. B. derart denkbar, dass jede Katasterbehörde „Partnerschaft“ für eine Schule in ihrem Landkreis / ihrer kreisfreien Stadt übernimmt, in dessen Rahmen sie Projekttag in der Schule begleitet oder Schüler/-innen in die Katasterbehörde einlädt. Die Internetseite https://bildung-brandenburg.de/schulportraits/ kann hier helfen, eine geeignete Schule ausfindig zu machen.</p> <p>Der jährlich stattfindende Ausbildungstag ist eine Möglichkeit, um mit anderen Ausbildungsstätten ins Gespräch zu kommen und gemeinsame Aktivitäten zu erörtern.</p>		
4	<p>Forcierung von Partnerschaften seitens der Vermessungs- und Katasterverwaltung mit einschlägigen Hochschulen zum Zwecke der Nachwuchsgewinnung und Bindung von Nachwuchskräften:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Forcierung der Laufbahnausbildung – s. Anlage III.7 - Durchführung gemeinsamer Aktionen zur Nachwuchswerbung, z. B. Besuch von Auszubildenden an einer Hochschule - Unterstützung von Bachelor- bzw. Masterarbeiten zur Akquirierung von Nachwuchskräften - Durchführung von betrieblichen Praktika für Studierende zur Bindung von Nachwuchskräften - Anbieten von Werkstudentenverträgen <p><u>Begründung:</u> Durch Partnerschaften mit Hochschulen kann eine win-win-Situation entstehen. Die Vermessungs- und Katasterverwaltung profitiert von Laufbahn- bzw. Bachelor / Masterabsolventen und bindet die Studierenden an die Region. Im Gegenzug können die Hochschulen profitieren, indem potenzielle Studierende angeworben werden. So besucht seit vielen Jahren die ZAF mit ihren Auszubildenden die Hochschule in Neubrandenburg. Diese präsentiert vor Ort ihren Studienstandort und wirbt für ihre Studiengänge.</p> <p>Auch Besuche durch Vertreter/-innen von Hochschulen in Berufsschulklassen des 3. Ausbildungsjahres wären denkbar, um für den Nachwuchs zu werben.</p> <p>Durch Praktikumsangebote oder die Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten kann frühzeitig Kontakt zu den Studierenden aufgebaut und der potentielle Nachwuchs gesichert werden. Die LGB steht diesbezüglich mit der Beuth-Hochschule im Kontakt.</p>	MIK, LGB, KB	regelmäßig
5	<p>Fortsetzung der übergreifenden Partnerschaft zwischen der Vermessungs- und Katasterverwaltung und den einschlägigen Fachverbänden in der Arbeitsgruppe „Nachwuchsinitiative“ zum Zwecke der Nachwuchsgewinnung.</p> <p><u>Begründung:</u> Die Zusammenarbeit der Vermessungs- und Katasterverwaltung mit Fachverbänden wird bereits praktiziert. Sie ermöglicht einen breiteren Austausch und einen erweiterten Blick. Positives Beispiel ist die Erarbeitung der Broschüre „Arbeitsplatz Erde“</p>	MIK, LGB, KB	regelmäßig

	BB/BE“ zur Nachwuchswerbung aus dem Jahr 2016.		
6	<p>Fortsetzung des Austauschs der Ausbildungsstätten mit dem Eduard-Maurer-Oberstufenzentrum bei der Berufsausbildung in der Geoinformationstechnologie.</p> <p><u>Begründung:</u> Die Berufsschulausbildung im OSZ ist nach Einschätzung der Ausbildungsstätten im Wesentlichen anforderungsgerecht (vgl. u. a. Ausbildungstag 2017 - Erfahrungsaustausch der Ausbildungsstätten). Die Ausbildungsstätten können und sollen sich im Bedarfsfall direkt an das OSZ wenden. Die LGB hat sich bereit erklärt, das OSZ auf Anforderung mit Karten und weiteren Materialien zu unterstützen. Im Übrigen ist für die Berufsschulausbildung im OSZ das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport zuständig.</p>	LGB, KB	regelmäßig

III.4 Anreizsysteme zur Bindung von Nachwuchskräften

Nr.	Maßnahmen (Empfehlungen)	Realisierung	
		durch	bis
1	<p>Herbeiführung der personellen und haushalterischen Voraussetzungen für die</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Beibehaltung der vorhandenen Planstellen in der Vermessungs- und Katasterverwaltung (keine weiteren Senkungsaufgaben für LGB und Katasterbehörden) 2. Schaffung der Möglichkeit, dass Nachwuchskräfte auf Nachwuchsstellen unbefristet und ohne Bewirtschaftungszeitraum (bisher 5 Jahre) eingestellt werden können. Bereitstellung einer dafür ausreichenden Anzahl an Nachwuchsstellen in der erforderlichen Wertigkeit <p><u>Begründung:</u> Entscheidend für die dauerhafte Bindung von Nachwuchskräften und die Nachwuchswerbung ist, dass berufliche Perspektiven geboten werden können. In einer repräsentativen McDonald's Ausbildungsstudie aus dem Jahr 2013 (s. Quellenverzeichnis) wurde nachgewiesen, dass 73 % der befragten Schüler/-innen die Wahl ihres Ausbildungsplatzes davon abhängig machen, ob sie gute Chancen auf eine Übernahme haben. Dieser Aspekt rangiert deutlich vor anderen Gründen. Das oftmals kurzsichtige, auf Stelleneinsparungen im öffentlichen Dienst ausgerichtete Handeln der Politik muss angesichts der demografischen Situation und der drohenden Überalterung (nicht nur) in der Vermessungs- und Katasterverwaltung dringend neu justiert werden. Erste Anzeichen dafür sind bereits erkennbar – vgl. Initiative „Attraktivitätssteigerung der Landesverwaltung Brandenburg“ der Landesregierung Brandenburg. In diesen Prozess muss sich die Vermessungs- und Katasterverwaltung mit allen verfügbaren Möglichkeiten einbringen. Zu 1.: Für die Vermessungs- und Katasterverwaltung im Land Brandenburg gilt, dass nach vielen Jahren der Stellenreduzierungen, die im Kontext der technologischen Entwicklungen (Einführung ALKIS etc.) standen, nunmehr die Bestandssicherung das Ziel sein muss, um die grundlegenden Aufgaben des amtlichen Vermessungswesens auch in Zukunft erfüllen zu können. Zu 2.: Die ausschließliche Möglichkeit einer befristeten Einstellung ohne anschließende Überführung in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis ist ein großes Handicap und führt nachweislich zu erheblichen Problemen bei der Nachwuchswerbung und Bindung von Nachwuchskräften. Die Vermessungs- und Katasterverwaltung kann es sich künftig nicht mehr leisten, dass Stellen in der Laufbahnausbildung trotz großem Werbeaufwand mangels Resonanz nicht besetzt werden können oder dass Absolventen, die im Land Brandenburg eine aufwändige und fundierte Ausbildung durchlaufen haben, von den Vermessungsverwaltungen anderer Länder mit der Aussicht auf un-</p>	MIK, LGB, KB	2018

	<p>befristete Beschäftigung abgeworben werden.</p> <p>Im Kontext der langen Ausbildungs- und Studienzeiten (3 Jahre Ausbildung in einem Ausbildungsberuf + bis zu 6 Jahre Studium + bis zu 2 Jahre Laufbahnausbildung) ist es von entscheidender Bedeutung, frühzeitig die Weichen für die Fachkräftesicherung zu stellen und bereits heute massiv auszubilden bzw. das duale Studium (s. Anlage III.8) zu fördern. Dabei muss den jungen Menschen von Anfang an eine gesicherte berufliche Perspektive gegeben werden. Die Aussicht auf eine ausschließlich befristete Anschlussbeschäftigung für Absolventen, wie sie in der LGB mangels anderer Möglichkeiten angeboten wird, reicht bei Weitem nicht mehr aus.</p> <p>Die Bereitstellung einer ausreichenden Anzahl an Nachwuchsstellen für die unbefristete Übernahme der im Land Brandenburg ausgebildeten Absolventen ist abhängig von den anstehenden Haushaltsverhandlungen und den damit zur Verfügung stehenden Planstellen. Im Hinblick auf die praktische Umsetzung eines erfolgreichen Wissenstransfers ist dieses Vorgehen von unschätzbarem Wert. Nicht nur die jüngere Generation kann von der Übermittlung von Erfahrungswerten durch ältere Kollegen profitieren. Auch die älteren Kollegen können ihre Kenntnisse auffrischen, sich technische Fortschritte aneignen und den ständigen Entwicklungsprozess mit eigenen Erkenntnissen bereichern.</p> <p>Die Besetzung selbst kann in Anlehnung an die Bestenauslese nach Art. 33 GG durch ein Notenranking beworben werden und bietet sichere Arbeitschancen für die Zukunft.</p>		
2	<p>Erhöhung der Karrierechancen durch Bereitstellung von Planstellen für den beruflichen Aufstieg.</p> <p><u>Begründung:</u></p> <p>Höherwertigere Stellen in einer ausreichenden Anzahl sind nicht nur wichtig, um auf fachliche und technologische Entwicklungen mit dem Einsatz von qualifizierten Fachkräften reagieren zu können. Sie sind auch eine wichtige Voraussetzung für die langfristige Bildung von leistungsbereiten Nachwuchskräften und langjährig Beschäftigten, die eine berufliche Verwirklichung und den Aufstieg suchen. Gerade im Vergleich zur Privatwirtschaft, die in bestimmten Branchen ein deutlich attraktiveres Entwicklungs- und auch Vergütungspotenzial für qualifizierte Beschäftigte bietet, darf der öffentliche Dienst hier nicht abgehängt werden.</p>	MIK, LGB, KB	ständig
3	<p>Weiterqualifizierung von Nachwuchskräften und langjährig Beschäftigten mit finanzieller Unterstützung durch den Arbeitgeber.</p> <p><u>Begründung:</u></p> <p>Dieser Punkt steht zum einen im direkten Zusammenhang mit Nr. 2. Der Erwerb einer höherwertigen Qualifizierung von Beschäftigten ist oftmals die Voraussetzung für den beruflichen Aufstieg und die Übernahme von mehr Verantwortung und ermöglicht damit eine hohe Bindungswirkung. Empfohlen wird, dass die Arbeitgeber diese Bestrebungen unterstützen und sich finanziell beteiligen.</p> <p>Selbstverständlich ist auch die regelmäßige Weiterqualifizierung der Beschäftigten ohne konkrete Aufstiegsabsicht von hoher Bedeutung. Lebenslanges Lernen ist unabdingbar. Nur damit können künftige Herausforderungen gemeistert und die Beschäftigten passgenau eingesetzt werden. Auch diese Maßnahme entfaltet damit eine Bindungswirkung.</p> <p>Die LGB realisiert ein umfassendes Fortbildungsangebot, dass sowohl berufsspezifisch als auch berufsübergreifend kostenfrei wahrgenommen werden kann. In Absprache mit Vorgesetzten gibt es Möglichkeiten, die Karriere durch ein Aufbaustudium weiter voranzutreiben.</p> <p>Die LGB realisiert jedes Jahr ein umfangreiches fachliches Fortbildungsprogramm für die Vermessungs- und Katasterverwaltung.</p>	MIK, LGB, KB	ständig
4	<p>Einführung/Etablierung der Arbeitsortflexibilisierung.</p> <p><u>Begründung:</u></p> <p>Die Arbeitsortflexibilisierung erhöht die Attraktivität des Arbeitgebers und damit die Bindung der Beschäftigten. Sie verbessert u. a. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und reduziert im Flächenland Brandenburg die teils langen Fahrzeiten zur Arbeit. Eine Arbeitsortflexibilisierung, welche gleichermaßen auf die Belange der Beschäftig-</p>	MIK, LGB, KB	ständig

	ten wie auch des Arbeitgebers zugeschnitten ist, bringt Vorteile für beide Seiten mit sich.		
5	<p>Berücksichtigung von „weichen Faktoren“:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluierung des Gesundheitsschutzes bzw. -managements und der Arbeitssicherheit. Finanzielle Unterstützung von Beschäftigten bei regelmäßiger Durchführung von bestimmten Maßnahmen der Gesunderhaltung und -verbesserung (z. B. Besuch von Schwimmhallen) 2. Sicherstellung eines guten Betriebsklimas 3. Evaluierung einer mitarbeitergerechten Arbeitsplatzgestaltung <p><u>Begründung:</u> Zu 1.: Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sind von zentraler Bedeutung für die Beschäftigten und die Belange des Arbeitgebers. Entsprechend der gesetzlichen Regularien sind sämtliche Arbeitsplätze einer Gefährdungsbeurteilung zu unterziehen und die Beschäftigten in regelmäßigen Abständen im Arbeitsschutz zu unterweisen. Das Gesundheitsmanagement geht darüber hinaus und erstreckt sich auf freiwillige Angebote zur Gesundheitsförderung, die das Wohlbefinden und mithin die Bindung von Nachwuchskräften und langjährig Beschäftigten steigern. Die LGB arbeitet z. B. eng und regelmäßig mit einem Betriebsarzt zusammen und organisiert jährliche Augenuntersuchungen und physiotherapeutische Maßnahmen in Form von Massagen. Die Teilnahme am Betriebssport, der sich derzeit auf Fußball und Laufen erstreckt, ist möglich. Darüber hinaus ist das Angebot - abhängig vom entsprechenden Interesse der Mitarbeiter/-innen - weiter ausbaufähig. Ebenso wird eine landesweite Lösung befürwortet, dass Beschäftigte bei regelmäßigen Besuchen eine (auch geringe) finanzielle Unterstützung erhalten. Der Hauptpersonalrat hat bereits angekündigt, dass eine Rahmendienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement in Vorbereitung ist.</p> <p>Zu 2.: Ein gutes Betriebsklima zeichnet sich durch ein freundliches und hilfsbereites Umfeld aus. Spannungen wird durch ausführliche Gespräche begegnet. Hierbei kommt den Vorgesetzten eine besondere Verantwortung zu.</p> <p>Zu 3.: Die mitarbeitergerechte Arbeitsplatzgestaltung geht auf die Bedürfnisse der Beschäftigten ein und trägt damit auch zu einer Bindung von Nachwuchskräften bei. Die Arbeitsplätze sollten ergonomisch und bei speziellen gesundheitlichen Problemen individuell auf die Beschäftigten ausgerichtet sein. Die Arbeitsmittel sollten modernen Anforderungen entsprechen und mit zeitgemäßer Software ausgestattet sein. Bei Unterbringung mehrerer Beschäftigter in einem Büro sollte nach Möglichkeit darauf geachtet werden, dass möglichst alle aus derselben Fachrichtung stammen. Eine persönliche Bürogestaltung (mit Ausnahme der Möbel) sollte im angemessenen Rahmen zugelassen werden. Die LGB hat hier bereits einen sehr guten Stand erreicht.</p>	MIK, LGB, KB	regelmäßig
6	<p>Erwerb von Add-ons durch Schulungsangebote der LAKöV oder vergleichbarer Einrichtungen während der Ausbildung (z. B. Rhetorik, Aufbau von Sprachkenntnissen).</p> <p><u>Begründung:</u> Die Auszubildenden können unabhängig von ihren Fachkenntnissen verschiedene Schlüsselqualifikationen vermittelt bekommen. Diese Kenntnisse sichern den Erfolg der Ausbildung und steigern das Selbstbewusstsein der Betroffenen. In Ergänzung zu den o. a. Add-ons schlägt die ZAF vor, bei Vorliegen der personellen Voraussetzungen fachliche Add-ons anzubieten (Pilotverfahren), welche den Blick über den Ausbildungsrahmenplan hinaus erweitert – s. Anlage III.6.</p>	LGB, KB	regelmäßig
7	<p>Unterstützung beim Sammeln von Auslandserfahrungen während der Ausbildung in den Berufen der Geoinformationstechnologie.</p> <p><u>Begründung:</u> Ein Auslandsaufenthalt erweitert das Blickfeld und erhöht soziale und kommunikative</p>	LGB, KB	regelmäßig

	Kompetenzen. Die LGB ermöglicht Auslandsaufenthalte für ihre Auszubildenden und hat damit gute Erfahrungen gemacht.		
8	<p>Persönliche Begleitung von Auszubildenden durch einen Mentor (z. B. der Ausbildungsleiter).</p> <p><u>Begründung:</u> Mit der persönlichen Betreuung durch einen Mentor erhalten Auszubildende eine Konstante im Rahmen der Ausbildung, mit der Erörterungen von organisatorischen Belangen bis hin zu Fachfragen möglich sind. Der Mentor soll den Einstieg ins Berufsleben durch praktische Hilfestellungen erleichtern und die Auszubildenden durch eine erfolgreiche Ausbildung begleiten.</p>	LGB, KB	regelmäßig
9	<p>Beteiligung von Auszubildenden an Wettbewerben.</p> <p>Veröffentlichung besonderer Leistungen von Auszubildenden in der Fachzeitschrift „Vermessung Brandenburg“.</p> <p><u>Begründung:</u> Die Teilnahme am Ravenstein-Förderpreis ist 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.</p> <p>Darüber hinaus können besondere Leistungen der Auszubildenden (Geoinformationstechnologie, Laufbahnausbildung), sei es im Rahmen von Wettbewerben oder darüber hinaus, regelmäßig in „Vermessung Brandenburg“ veröffentlicht werden. Hierfür steht die neue Rubrik „Nachwuchsinitiative“ zur Verfügung.</p> <p>Derartige Maßnahmen vermitteln Wertschätzung und erhöhen damit die Bindung.</p>	LGB, KB	regelmäßig
10	<p>Weitere ergänzende Maßnahmen für Auszubildende wie z. B. Hilfe bei Wohnungssuche, Nutzung von Dienst-Kfz für die Erledigung von Dienstgeschäften, Bereitstellung von Notebooks etc. unter Beachtung des Arbeits- und Datenschutzes.</p> <p><u>Begründung:</u> Derartige Maßnahmen können ebenfalls eine Bindungswirkung entfalten.</p>	LGB, KB	bei Bedarf

III.5 Forcierung der Ausbildung in den Katasterbehörden

Nr.	Maßnahmen (Empfehlungen)	Realisierung	
		durch	bis
1	<p>Erhebliche Forcierung der Ausbildung im Beruf Vermessungstechniker/-in in den Katasterbehörden gemäß Bestands- und Bedarfsanalyse – s. Anlage III.1. Empfohlen wird eine Vervierfachung der Ausbildung (durchschnittlich 22 Neueinstellungen von Azubi jährlich).</p> <p><u>Begründung</u> Angesichts der massiven Unterdeckung im Bereich der Vermessungstechniker/-innen in den Katasterbehörden ist sofortiges, konzertiertes und nachhaltiges Handeln geboten. Die Katasterbehörden sind für die Ausbildung und Fachkräftesicherung in ihren Bereichen grundsätzlich selbst verantwortlich und sollten erhebliche Anstrengungen zur Abdeckung ihres künftigen Fachkräftebedarfs vornehmen.</p>	KB	ständig
2	<p>Fortsetzung des am 15.06.2017 begonnenen Dialogs mit den für die Katasterbehörden zuständigen Beigeordneten und Dezernentinnen/Dezernenten zum Thema Fachkräftesicherung.</p> <p><u>Begründung:</u> Kommunikation und Weichenstellung auf politischer Ebene für die Forcierung der Ausbildung in den Katasterbehörden.</p>	MIK, KB	2018
3	<p>Regelmäßige Behandlung in Dienstberatungen der Vermessungs- und Katasterverwaltung.</p> <p><u>Begründung:</u> Das Thema gemeinsam evaluieren und präsent halten.</p>	MIK, LGB, KB	regelmäßig
4	Evaluierung des Bedarfs an Weiterbildung für ausgewählte Führungskräfte in der LGB	MIK,	2018

	<p>und den Katasterbehörden mit Fokus auf die Herausforderung der Fachkräftesicherung.</p> <p><u>Begründung:</u> Führungskräfte sind die treibende Kraft bei Veränderungsprozessen. Empfohlen wird, dass Führungskräfte alle notwendigen Maßnahmen für die erforderliche Fachkräftesicherung ergreifen.</p>	LGB, KB	
5	<p>Fortführung der landesseitigen Beteiligung an den Kosten für die Ausbildung in den Katasterbehörden</p> <ul style="list-style-type: none"> - in Höhe eines erheblichen Kostenanteils je Auszubildenden und - nur bei tatsächlich erfolgter Ausbildung. <p>Einbindung der Hausleitung des MIK vor der Aufstellung des Haushaltsplans 2019/2020.</p> <p><u>Begründung:</u> Das Land beteiligt sich bereits heute 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 erforderlichen Mittel sind bis zum Jahr 2018 eingestellt. Die Weiterführung der landesseitigen Beteiligung in Höhe eines erheblichen Kostenanteils motiviert die Katasterbehörden zur Ausbildung. Sie ist ein wichtiger Anreiz, um das Ziel der flächendeckenden Ausbildung in den Katasterbehörden über Bedarf zu realisieren. Derzeit bilden nicht alle Katasterbehörden aus. Die Ausbildung im Beruf Vermessungstechniker/-in in den Katasterbehörden muss jedoch erheblich gesteigert werden, um den künftigen Bedarf absichern zu können. Es ist beabsichtigt, auch ab dem Jahr 2019 anteilige Kosten für die Ausbildung in die Kostenerstattung der Katasterbehörden aufzunehmen.</p>	MIK	2019/2020
6	<p>Fortführung bzw. Ausbau der fachlichen Unterstützungsleistungen des Landes (LGB) für die Katasterbehörden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beratung durch die Zuständige Stelle nach § 73 BBiG in der LGB. Denjenigen Katasterbehörden, die schon lange nicht mehr ausgebildet haben, wird empfohlen, im Vorfeld der Wiederaufnahme der Ausbildung eine rechtzeitige Kontaktaufnahme mit der Zuständigen Stelle anzustreben - Ausbau des überbetrieblichen Lehrgangsangebots der ZAF – s. Anlage III.6 - Laufendhaltung des Downloadbereichs der LGB mit Informationsmaterialien zur Nachwuchswerbung – s. Anlage III.2 - Bereitstellung eines jährlich aktualisierten Einstellungstests durch die LGB <p><u>Begründung:</u> s. entsprechende Anlagen Die Zuständige Stelle berät insbesondere jene Katasterbehörden, welche lange nicht mehr ausgebildet haben, zu allen Fragen rund um das Thema Ausbildung.</p>	MIK, LGB	ständig
7	<p>Intensivierung der Nachwuchswerbung durch die Katasterbehörden, dabei Herausstellen der Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten sowie beruflichen Perspektiven in der Geodäsie und Geoinformatik – s. Anlage III.2. Ausbildungsverbünde und Partnerschaften zur Nachwuchsgewinnung eingehen – s. Anlage III.3.</p> <p><u>Begründung:</u> Die Nachwuchswerbung durch die Katasterbehörden sollte im direkten Kontakt mit jungen Menschen und den Eltern kontinuierlich erfolgen. Dabei sollte verstärkt auch die Zielgruppe der Zehntklässler in den Blick genommen werden. Im Mittel der letzten Jahre macht diese Gruppe etwa nur 30 % eines jeden Einstellungsjahrganges aus und ist damit unterrepräsentiert. Auch Ausbildungsplatzbewerber, die aufgrund ihrer mathematischen Vorkenntnisse nur bedingt geeignet erscheinen, müssen nicht zwingend durchs Raster fallen. So könnten über entsprechende Vorbereitungskurse zu Beginn der Ausbildung die erforderlichen Kompetenzen nachträglich noch erworben werden. Erste Erfahrungen aus Pilotlehrgängen der ZAF liegen dazu bereits vor – s. Anlage III.6. Unterweisungsgemeinschaften zwischen Ausbildungsstätten verbessern die Ausbil-</p>	KB	regelmäßig

	<p>dung und ermöglichen Synergieeffekte. Speziell denjenigen Katasterbehörden, die lange nicht mehr ausgebildet haben, erleichtern sie den Wiedereinstieg in die Ausbildung.</p> <p>Darüber hinaus können Partnerschaften ein wirksames Mittel zur notwendigen Intensivierung der Nachwuchswerbung und mithin Akquise von Auszubildenden sowie zur Bindung von Nachwuchskräften sein.</p>		
8	<p>Evaluierung einer möglichst einfachen Verfahrensweise zur Vermittlung von Praktikanten und ausbildungswilligen jungen Menschen an Ausbildungsstätten, die Ausbildungsplätze besetzen möchten, unter Beachtung des Datenschutzes.</p> <p><u>Begründung:</u> Kein Interessent darf verloren gehen.</p>	LGB, KB	2018
9	<p>Durchführung von Schulungen für die Ausbilder/-innen. Erwerb der Qualifikation nach Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) bei Bedarf.</p> <p><u>Begründung:</u> 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. Allerdings verfügen aktuell zwei Katasterbehörden über kein Personal mit Qualifikation nach AEVO. AEVO-Lehrgänge zum Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten und Kenntnisse werden aber regelmäßig u. a. auch von kommunalen Bildungseinrichtungen angeboten und sind relativ kurzfristig realisierbar.</p>	KB	regelmäßig bei Bedarf (AEVO)

III.6 Stärkung der überbetrieblichen Ausbildung

Nr.	Maßnahmen (Empfehlungen)	Realisierung	
		durch	bis
1	<p>Erweiterung des Gerätepools der Zentralen Aus- und Fortbildungsstätte in Abhängigkeit von den zu erwarteten künftigen Ausbildungszahlen – s. Anlage III.1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ausbildungsjahr 2018/2019: 2 Totalstationen - Ausbildungsjahr 2019/2020: 3 Totalstationen - Ausbildungsjahr 2020/2021: 3 Totalstationen <p><u>Begründung:</u> Die Geräte werden zur Umsetzung des Lehrgangsprogramms benötigt.</p>	LGB	2018-2020
2	<p>Überführung der 4 derzeit anhängigen Pilotlehrgänge</p> <ul style="list-style-type: none"> - P1 Vorbereitungskurs „Geoinformationstechnologie“ - P2 Förderkurs „Grundlagen vermessungstechnische Berechnungen“ - P3 Grundlagenkurs „ArcGIS“ - P4 Prüfungskolloquium „Abschlussprüfung Vermessungstechniker/-in“ <p>in das dauerhafte Lehrgangsangebot. Damit erfolgt eine bedarfsrechte Entwicklung des überbetrieblichen Ausbildungsangebotes.</p> <p><u>Begründung:</u> Der hohe Stellenwert der überbetrieblichen Ausbildung in der ZAF für die Berufe der Geoinformationstechnologie steht außer Frage. So ist die ZAF bei über 80% aller Ausbildungsstätten im Land Brandenburg ein wichtiger und anerkannter Bestandteil der betrieblichen Ausbildung.</p> <p>Die anforderungsgerechte Evaluierung der überbetrieblichen Ausbildung rückt vor dem Hintergrund, dass sich die Katasterbehörden erhöhten Anforderungen der eigenen Fachkräftesicherung ausgesetzt sehen und andererseits der Bewerbermarkt zunehmend schwieriger wird, immer mehr in den Fokus. Es gilt mehr denn je, die Ausbildungsstätten aktiv zu unterstützen. Aus diesem Grund hat die ZAF 4 Pilotlehrgänge auf den Weg gebracht. Diese fokussieren auf die Förderung von Auszubildenden mit punktuellen Leistungsdefiziten, eine gezielte Prüfungsvorbereitung sowie eine</p>	LGB	2018/2019

	<p>Grundlagenvermittlung im GIS-Bereich.</p> <p>Die Einführung der ersten beiden Pilotlehrgänge war bisher sehr erfolgreich. Das zeigen nicht zuletzt die erreichten Leistungen und die positive Resonanz der Auszubildenden.</p> <p>Ein erster Erfahrungsaustausch zu den Pilotlehrgängen erfolgte im November 2017 am 5. Ausbildungstag in der Geoinformationstechnologie (Erfahrungsaustausch der Ausbildungsstätten). Alle Ausbildungsbetriebe bekräftigten die Notwendigkeit und Wichtigkeit der vier Pilotkurse und bewerteten diese durchgehend positiv.</p>		
3	<p>Start eines Pilotverfahrens zum Aufbau eines Vorbereitungskurses über das in Nr. 2 dargelegte Maß hinaus.</p> <p><u>Begründung:</u></p> <p>Der unter Nr. 2 aufgeführte Vorbereitungskurs „Geoinformationstechnologie“ vermittelt einen Gesamtüberblick über das amtliche Vermessungswesen, die unterschiedlichsten Anwendungsgebiete der Geoinformationstechnologie sowie die Ausbildungsstruktur. Mathematische Grundlagen werden zwar hier gestreift, reichen aber für eine fundierte Vorbereitung von Auszubildenden mit punktuellen Schwächen nicht aus. Immer mehr Auszubildende haben am Anfang ihrer Ausbildung Startschwierigkeiten besonders im mathematischen Bereich. So ist immer häufiger festzustellen, dass Probleme im Umgang mit Formeln und Gleichungen bestehen.</p> <p>Als effektive Hilfestellung könnte die ZAF bei ausreichenden personellen Voraussetzungen ein entsprechendes „Mathematik-Modul“ anbieten. In diesem geht es nicht um höhere Mathematik, sondern darum, die im Berufsalltag regelmäßig benötigten Rechenarten sicher zu beherrschen. Der Vorteil des Moduls besteht darin, dass es flexibel auf unterschiedliche Zielgruppen zugeschnitten ist.</p>	LGB	2018/2019
4	<p>Start eines Pilotverfahrens zur Einführung von zukunftsorientierten fachlichen Add-ons in der ZAF:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Augmented Reality-Anwendungen - Drohnengestützte Fernerkundung und Photogrammetrie - Animierte Raumdarstellung <p>Die Zertifizierung der Add-ons erfolgt durch die ZAF.</p> <p><u>Begründung:</u></p> <p>Der Vorschlag für ein ausbildungsübergreifendes Add-on-Angebot orientiert sich an zukunftsweisenden Methoden, Verfahren und Interaktionen im Bereich des Vermessungswesens. Die drohnengestützte Fernerkundung hat sich inzwischen in der Praxis etabliert und ist in der Vermessung nicht mehr wegzudenken. Augmented Reality-Anwendungen und animierte Raumdarstellungen bieten innovative Möglichkeiten, digitale und reale Welten miteinander zu verknüpfen und sind weitaus mehr als nur ein Trend. Für die Auszubildenden von heute werden diese Verfahren in ihren zukünftigen Betätigungsfeldern fest verankert sein.</p> <p>Im Fokus steht zum einen die Förderung insbesondere leistungsstarker Auszubildender, die mit der Kernausbildung gut zurechtkommen und das Potenzial für die Aufnahme ergänzender fachlicher Inhalte aufweisen, die nicht im Rahmenlehrplan verankert sind. Zur Gewährleistung einer hohen Ausbildungsqualität und Attraktivität der Ausbildung ist das Angebot zusätzlicher innovativer Ausbildungsinhalte von immer größerer Bedeutung. Je nach Gestaltung des Ausbildungsangebotes können Auszubildende zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben und in ihrer späteren Arbeit davon profitieren.</p> <p>Darüber hinaus hebt sich damit die brandenburgische Ausbildung positiv von anderen Ländern ab, ein im Kontext des Ringens um gute Auszubildende wichtiges Argument. Add-ons bzw. zusätzliche Ausbildungsangebote liegen zudem im Trend und werden von der Privatwirtschaft verstärkt angeboten.</p> <p>Die Vorschläge der ZAF zu Add-ons wurden am 5. Ausbildungstag diskutiert. Einige Ausbildungsstätten stehen dem Thema kritisch gegenüber, weil sie eine Überfrachtung mit zu vielen Ausbildungsinhalten befürchten. Abweichend dazu befürworteten andere Ausbildungsstätten diesen Ansatz und betonten, dass die ZAF mit dem Stand der Technik mitgehen und perspektivisch ggf. auch entsprechende Ausbildungsinhalte</p>	LGB	2018-2020

	te der Add-ons in die überbetriebliche Ausbildung einfließen lassen sollte.		
5	<p>Start eines Pilotverfahrens zur Einführung eines Schnupperkurses für Schüler/-innen im Rahmen der Nachwuchswerbung.</p> <p><u>Begründung:</u> Mit dem Angebot eines Schnupperkurses könnte die ZAF Jugendliche für eine Ausbildung in den Berufen der Geoinformationstechnologie motivieren. Die Schüler/-innen bekämen die Gelegenheit, eine Woche lang den Alltag in der ZAF zu erleben, an einfachen Mess- und Mathematikübungen teilzunehmen und mit den Auszubildenden ins Gespräch zu kommen. Damit sollen sie ermutigt werden, einen technischen Beruf zu ergreifen. Zielgruppe sind Realschüler der 9. bis 10. Klassen und Gymnasiasten der 10. oder 11. Klasse im Rahmen ihres berufsorientierten Schülerpraktikums.</p>	LGB	2018/2019
6	<p>Evaluierung des Raumangebotes in der ZAF (LGB Betriebssitz Frankfurt (Oder)) für die Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen und zentralen Prüfungen im Zuge der Steigerung der Ausbildungszahlen für die überbetriebliche Ausbildung.</p> <p><u>Begründung:</u> Die Seminarräume der ZAF sind auch für künftige Anforderungen der überbetrieblichen Ausbildung ausreichend bemessen. Allerdings werden diese Räume regelmäßig auch für Fortbildungsmaßnahmen und zentrale Prüfungen genutzt. Im Falle einer deutlichen Steigerung der Ausbildungszahlen wird es zwangsläufig zu Engpässen in der Raumverfügbarkeit kommen. Hierfür bedarf es der Entwicklung einer alternativen Lösung.</p>	LGB	ab 2018

III.7 Forcierung der Laufbahnausbildungen gD und hD

Nr.	Maßnahmen (Empfehlungen)	Realisierung	
		durch	bis
1	<p>Bewerbung der Laufbahnausbildung für den gehobenen und höheren vermessungstechnischen Verwaltungsdienst an folgenden Hochschulen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hochschule Neubrandenburg - Beuth-Hochschule Berlin - Technische Universität Dresden - Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden - Hochschule Anhalt <p>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.</p> <p><u>Begründung:</u> Die Laufbahnausbildung ist eine der LGB gesetzlich zugewiesene Aufgabe. Sie hat als Einstellungs- und Ausbildungsbehörde für gD und hD ein Ausbildungsmonopol inne und nimmt damit eine besondere Verantwortung wahr. Die Bestands- und Bedarfsanalyse - s. Anlage III.1 - hat folgenden Bedarf bis 2030 ergeben:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2018 bis 2022: 4 Neueinstellungen gD-Auszubildende jährlich - 2023 bis 2029: 8 Neueinstellungen gD-Auszubildende jährlich - 2018 bis 2022: 3 Neueinstellungen hD-Auszubildende jährlich - 2023 bis 2028: 6 Neueinstellungen hD-Auszubildende jährlich <p>Angesichts der massiven Unterdeckung insbesondere im gD-Bereich ist zügiges und nachhaltiges Handeln geboten. Zum einen gilt es abzusichern, dass ausreichend qualifizierter Nachwuchs für die Laufbahnausbildungen zur Verfügung steht und zum anderen ist zu gewährleisten, dass die Studierenden nicht Zugangschancen für attraktive Berufszweige dadurch verlieren, dass die Hochschulen wichtige, für die Laufbahnausbildungen relevante Inhalte nicht mehr vermitteln. Im Land Brandenburg gibt es keine Hochschule, die Geodäsie als Hauptfach ausbil-</p>	LGB	regelmäßig

	<p>det. Daher werden die meist frequentierten Hochschulen in der Nähe in Betracht gezogen. Die Prüfung der Ausbildungsinhalte der o. a. Hochschulen hat ergeben, dass bei Wahl der entsprechenden Module die fachlichen Laufbahnvoraussetzungen gegeben sind.</p> <p>In der langjährigen Öffentlichkeitsarbeit der LGB hat sich erwiesen, dass der direkte Kontakt mit jungen Menschen am erfolgversprechendsten ist.</p>		
2	<p>Durchführung einer zentralen Informationsveranstaltung zur Laufbahnausbildung in der LGB für Beschäftigte der Katasterbehörden unter Einbeziehung von Laufbahnauszubildenden. Empfohlen wird, dass die Katasterbehörden die Beschäftigten benennen, die potenziell für eine Laufbahnausbildung in Frage kommen. Die Initiative sollte nach Änderung der Altersgrenzen im Landesbeamtengesetz starten.</p> <p><u>Begründung:</u> Bekannt ist, dass es potenziell geeignete Beschäftigte in den Katasterbehörden für die Laufbahnausbildung gibt. Hier sollte im direkten Kontakt über die Laufbahnausbildung informiert werden. Eine zentrale Veranstaltung ist auf Grund der vorgesehenen Einbeziehung der Laufbahnauszubildenden der LGB gegenüber einzelnen Veranstaltungen in den Katasterbehörden die bessere Lösung.</p>	LGB, KB	2018 nach Gesetzesänderung
3	<p>Die Möglichkeiten des dualen Studiums zur Forcierung der Laufbahnausbildung gD sollten genutzt werden.</p> <p><u>Begründung:</u> s. Anlage III.8</p>	LGB, KB	ab 2018/2019
4	<p>Prüfung der Gewährung von Anwärtersonderzuschlägen für Laufbahnauszubildende gD gemäß § 56 BbgBesG.</p> <p><u>Begründung:</u> Gemäß § 56 BbgBesG kann das für das Besoldungsrecht zuständige Ministerium bei Vorliegen eines erheblichen Mangels an qualifizierten Bewerbern/-innen 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.</p> <p>Aufgrund der bestehenden Bedarfssituation sollte sich die Prüfung auf den gD-Bereich beziehen. Dabei sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Möglichkeit, den Auszubildenden im Anschluss an die Ausbildung eine feste Beamtenstelle zu garantieren, dies entspricht einer Übernahmegarantie - Einstellung der finanziellen Mittel in den Landeshaushalt bzw. Haushalt der Einstellungsbehörde <p>In den Werbemaßnahmen für die Laufbahnausbildung sollten die Sonderzuschläge explizit hervorgehoben werden.</p>	MIK	2018
5	<p>Im Rahmen der Stellenausschreibungen für die Laufbahnausbildung in den nächsten Jahren werden alle bekannten Internetportale genutzt. Eine Veröffentlichung von Stellenausschreibungen in Zeitungsanzeigen wird nicht empfohlen.</p> <p><u>Begründung:</u> Die Stellenausschreibungen müssen unter Beachtung wirtschaftlicher Aspekte breit gestreut werden, um die Erfolgsaussichten zu erhöhen. Entscheidend ist, das gewünschte Klientel zielgerichtet anzusprechen. Dies ist durch Zeitungsanzeigen nicht gegeben.</p>	LGB	jährlich
6	<p>Im Zuge der anstehenden Überarbeitung der APOgvkD (gD) sollten folgende Punkte geprüft werden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Verlängerung der Regelausbildungszeit um 3 Monate 2. Verkürzung der Laufbahnausbildung im Rahmen des dualen Studiums 3. Katasterbehörde als Einstellungsbehörde neben der LGB 4. Anhebung der Altersgrenze <p><u>Begründung:</u> Zu 1.: Die Verlängerung der Ausbildungszeit berücksichtigt die Erfahrungen der letzten</p>	MIK	2018

	<p>Jahre in der praktischen Ausbildung insbesondere vor dem Hintergrund, dass der Bachelorabschluss vom Grunde her nicht die optimale Voraussetzung ist. Allerdings muss abgewogen werden, ob eine Verlängerung der Ausbildung nicht deren Attraktivität entgegen läuft.</p> <p>Zu 2.: Durch die Kombination von Studium plus Laufbahnausbildung könnten die Studierenden frühzeitig und langfristig an die Verwaltung herangeführt werden. Es kommt zu einem direkten Übergang zwischen Studium und Laufbahnausbildung. Damit verbunden sind mögliche Synergieeffekte und eine Steigerung der Attraktivität.</p> <p>Zu 3.: Die Katasterbehörden könnten als Einstellungsbehörden eine bessere Personalentwicklung betreiben. Außerdem würde dadurch der Anreiz für die Katasterbehörden steigen, die Auszubildenden in einzelnen Ausbildungsabschnitten zu übernehmen.</p> <p>Zu 4.: Durch die Verschiebung der Altersgrenze nach oben steht ein größerer Pool an potenziellen Kandidaten für die Laufbahnausbildung zur Verfügung.</p>		
7	<p>Empfohlen wird, die Evaluierung des Betreuungsniveaus als festen Bestandteil der Ausbildung zu etablieren (Feedbackschleifen):</p> <ul style="list-style-type: none"> - regelmäßige Nutzung der vorhandenen Onlineumfrage der Auszubildenden - regelmäßige Gespräche mit dem Präsidenten - Nutzung der im Durchschnitt alle drei Wochen stattfindenden Unterweisungsgemeinschaften („Referendartage“) zum persönlichen Austausch zwischen den Laufbahnauszubildenden und der Ausbildungsleitung <p><u>Begründung:</u> Die regelmäßige Evaluierung der Betreuung ist zur Sicherstellung einer hohen Ausbildungsqualität und der Bindung und Motivation der Auszubildenden sehr wichtig. Die Auszubildenden sollen ein möglichst hohes Maß an Wertschätzung erhalten.</p>	LGB	regelmäßig
8	<p>Teilhabe der Auszubildenden an allen wichtigen Vorhaben in der Vermessungs- und Katasterverwaltung. Auflistung der Beratungen und Sitzungen, an denen die Laufbahnauszubildenden mindestens einmal während der Ausbildung teilnehmen sollen. Das Auftakttreffen mit dem Referatsleiter 13 im MIK und dem Präsidenten der LGB sollte fester Bestandteil des Einführungslehrganges sein.</p> <p><u>Begründung:</u> Diese Maßnahme erhöht die Leistung und Bindung während der Ausbildung und verbessert die Chancen, dass die Absolventen im Land Brandenburg verbleiben.</p>	LGB	regelmäßig
9	<p>Behandlung von erheblichen Ausbildungsdefiziten in den unterschiedlichen Ausbildungsbehörden auf dem Dienstweg (Eskalation).</p> <p><u>Begründung:</u> Da die LGB auf andere Ressorts keine direkten Eingriffsmöglichkeiten hat, sollten umfangreiche Defizite auf dem Dienstweg über das MIK geklärt werden.</p>	MIK, LGB	bei Bedarf
10	<p>Zusammenarbeit bei der Laufbahnausbildung mit anderen Bundesländern.</p> <p><u>Begründung:</u> Im hD-Bereich findet wegen der Bundeseinheitlichkeit ein reger Austausch zur Ausbildung zwischen den Ausbildungsleitern und den Referendaren statt. Einige Ausbildungsinhalte werden gemeinsam oder im anderen Bundesland durchgeführt (Lehrgänge, Referendartage, Grundstücksbewertung). Wenn die Bereitschaft in den anderen Bundesländern vorliegt, kann dies auch im gD stattfinden. Generell ermöglicht die Zusammenarbeit Synergieeffekte und das gegenseitige Nutzen von Stärken.</p>	LGB	regelmäßig
11	<p>Nach Inkrafttreten der novellierten APO sind alle Informationsmaterialien (Flyer, Internetseite) zu aktualisieren.</p> <p><u>Begründung:</u> Die genannten Medien sind von großer Bedeutung für die Nachwuchswerbung.</p>	LGB	2018

III.8 Forcierung des dualen Studiums in der LGB und den Katasterbehörden

Nr.	Maßnahmen (Empfehlungen)	Realisierung	
		durch	bis
1	<p>1. Überführung des Pilotmodells der LGB zum dualen Studium (Kombination Studium Bachelor + Laufbahnausbildung gD) in ein dauerhaftes Angebot der LGB</p> <p>2. Abschluss von 2 neuen Bildungsverträgen (duales Studium) jährlich in der LGB gemäß o. a. Modell zur Abdeckung des Bedarfs an gD-Absolventen in der Landesverwaltung</p> <p><u>Begründung:</u> Zu 1.: Die LGB hat Ende 2015 ein flexibles Modell für ein Duales Studium entwickelt (Konzept „duales Studium – Vermessung und Geoinformation“). Die Studierenden können an einer Hochschule ihrer Wahl studieren (Bachelorstudiengang im Bereich Geodäsie und Geoinformatik), müssen jedoch Fächer bzw. Vertiefungsrichtungen belegen, die sie für eine anschließende Laufbahnausbildung gD in der LGB qualifizieren. Sie werden im Rahmen eines mit der LGB abgeschlossenen Bildungsvertrags vergütet und leisten ihre Praxisphasen in der LGB ab. Der Bildungsvertrag enthält eine Bleibvereinbarung (Absichtserklärung der Studierenden) derart, dass die Studierenden nach Studienabschluss eine Tätigkeit in der LGB und die Laufbahnausbildung aufnehmen. Die Bleibvereinbarung verpflichtet die Studierenden, nicht aber die LGB, verbunden mit Regularien zur anteiligen Rückzahlung von Vergütungen bei Aufkündigung der Bleibvereinbarung durch die Studierenden. Das Prinzip der Bestenauslese bleibt bestehen.</p> <p>Das Pilotverfahren begann im August 2016 mit zwei Studierenden. Die bisherigen Erfahrungen sind durchweg positiv. Obgleich das Pilotverfahren aufgrund des fehlenden kompletten Durchlaufs des Studiengangs (bis 2019) noch nicht beendet ist, kann schon heute zweifelsfrei konstatiert werden, dass sich das von der LGB entwickelte flexible Modell mit Bildungsvertrag und freier Wahl der Hochschule (keine Bindung an eine bestimmte Hochschule) erkennbar bewährt hat. Das Modell der LGB kann ebenso anderen Einrichtungen als Anhalt dienen.</p> <p>Das duale Studium liegt zudem im Trend und spricht junge Leute an, was u. a. auf der Bildungsmesse „Einstieg Berlin“ im November 2017, auf der die LGB vertreten war, sichtbar wurde. Zudem wurde in Gesprächen, welche die LGB mit Berufsberatern in verschiedenen BiZ führte, das zunehmende Interesse von Abiturienten an dualen Studienangeboten bestätigt. Zugleich wurde deutlich, dass die Berufe in der Geodäsie und Geoinformatik in starker Konkurrenz zu vielen anderen Branchen mit dualen Studienangeboten stehen. Dem Trend zum Dualen Studium stellen sich auch die Vermessungsverwaltungen der anderen Bundesländer. Aktuell bieten fast alle Bundesländer diverse duale Studienangebote an.</p> <p>Das duale Studium in der LGB sollte sich zunächst auf die hier in Rede stehende Kombination „Studium Bachelor + anschließende Laufbahnausbildung gD“ beschränken. Der Handlungsbedarf ist wesentlich höher als in der Laufbahnausbildung hD. Im hD-Bereich ist die Anzahl der benötigten Absolventen geringer und die Bewerberlage deutlich besser. Hier wird die Notwendigkeit eines (dann auf Master ausgerichteten) dualen Studiums aktuell nicht gesehen.</p> <p>In Betracht gezogen werden könnte perspektivisch auch, zusätzlich noch ein duales Studiums mit Bachelor-Abschluss ohne anschließende Laufbahnausbildung einzuführen. Dies ist vom Grunde her ebenfalls sinnvoll, da gemäß Bestands- und Bedarfsanalyse hier ebenfalls eine erhebliche Unterdeckung besteht. Allerdings wären dann zusätzliche finanzielle Mittel einzuplanen und die Belastung von LGB und Katasterbehörden hinsichtlich der Absolvierung der Praxisphasen würde nochmals erheblich steigen. Aus diesem Grund wird empfohlen, sich auf die Kombination „Studium Bachelor + gD“ zu konzentrieren und die Nachwuchswerbung für das Studium allgemein deutlich zu intensivieren.</p>	MIK, LGB	ab 2018

	<p>Zu 2.:</p> <p>Ausweislich der Ergebnisse der Bestands- und Bedarfsanalyse ist für den Bereich der Landesverwaltung (ohne Katasterbehörden) die Neueinstellung von 2 Laufbahnauszubildenden gD jährlich erforderlich, um den Bedarf in diesem Bereich zu decken – s. Anlage III.1.</p> <p>Allerdings ist die künftig benötigte Anzahl an gD-Absolventen nicht mehr sicher akquirierbar, auch nicht bei verstärkter Nachwuchswerbung. Im Jahr 2017 hat die LGB trotz großer Anstrengungen vergeblich versucht, drei Stellen für die gD-Ausbildung zu besetzen. Dies ist umso schmerzlicher, da in diesem Bereich bereits eine erhebliche Unterdeckung in der Ausbildung besteht und diese in besonderer Weise die Vermessungs- und Katasterverwaltung trifft. Hier ist Abhilfe dringend geboten. Da auf dem „freien Markt“ die künftig benötigte höhere Anzahl an gD-Absolventen offensichtlich nicht mehr sicher akquirierbar ist, auch nicht bei verstärkter Nachwuchswerbung durch LGB und Katasterbehörden, wird zur Abdeckung des Bedarfs in der Landesverwaltung der Abschluss von 2 Bildungsverträgen (duales Studium) jährlich in der LGB empfohlen.</p>		
2	<p>1. Abschluss von 6 neuen Bildungsverträgen (duales Studium) jährlich in den Katasterbehörden entsprechend Modell Nr. 1 zur Abdeckung des Bedarfs an gD-Absolventen im Bereich der Katasterbehörden und vollständige Finanzierung der daraus resultierenden Vergütungen der Studierenden durch die Landkreise bzw. kreisfreien Städte</p> <p>2. Bereitstellung eines Muster-Bildungsvertrages durch die LGB</p> <p><u>Begründung:</u></p> <p>Zu 1.:</p> <p>Ausweislich der Ergebnisse der Bestands- und Bedarfsanalyse ist für den Bereich der Katasterbehörden die Neueinstellung von 6 Laufbahnauszubildenden gD jährlich erforderlich, um den Bedarf in diesem Bereich zu decken.</p> <p>Wie bereits unter Nr. 1 ausgeführt, ist die künftig benötigte höhere Anzahl an gD-Absolventen auf dem „freien Markt“ offensichtlich nicht mehr sicher akquirierbar, auch nicht bei verstärkter Nachwuchswerbung. Daher wird zur Abdeckung des Bedarfs an gD-Absolventen im Bereich der Katasterbehörden der Abschluss von 6 Bildungsverträgen (duales Studium) jährlich in den Katasterbehörden empfohlen.</p> <p>Die Frage der Finanzierung von dualen Angeboten ist von erheblicher Bedeutung, wenn entsprechende Angebote dauerhaft etabliert werden sollen. Da eine direkte finanzielle Beteiligung des Landes an dualen Studienangeboten der kommunalisierten Katasterbehörden fraglich ist, wird im Weiteren auf die vollständige Übernahme der Kosten durch die Landkreise und kreisfreien Städte abgestellt.</p> <p>Zu 2.:</p> <p>Der Muster-Bildungsvertrag wurde vorab einer fachanwaltlichen Prüfung unterzogen. Die LGB steht auf informeller Ebene für Rückfragen zur Verfügung.</p>	LGB, KB	ab 2018
3	<p>Ableistung der Praxisphasen der Studierenden in der LGB und den Katasterbehörden.</p> <p><u>Begründung:</u></p> <p>Die Praxisphasen finden in den vorlesungsfreien Zeiten statt. Sie ermöglichen einen Einblick in die Behörde sowie das gezielte Vertiefen von Studieninhalten. Der Einsatz in Arbeitstechnik und -organisation in mehreren Behörden erweitert das Blickfeld für die berufliche Zukunft. Wechselnde soziale Umfeldler und die Zusammenarbeit mit einem erweiterten Personenkreis erhöhen soziale und kommunikative Kompetenzen. Durch die verschiedenen Einsatzorte erfahren die Studierenden eine Vielzahl an gestellten Aufgaben und praktische Abwechslung.</p>		

IV Quellenverzeichnis

- LGB: Konzept zur Nachwuchsinitiative, Stand: 18.02.2016
- LGB: Duales Studium - Vermessung und Geoinformation, Stand: 30.12.2015
- LGB: Maßnahmenplan zur Nachwuchsinitiative der LGB, Stand: 30.12.2015
- Pressemitteilung Nr. 074/16 des MIK vom 29.08.2016
- Pressemitteilung Nr. 052/17 des MIK vom 29.06.2017
- McDonald's Deutschland / Institut für Demoskopie Allensbach: Die McDonald's Ausbildungsstudie, Repräsentativbefragung junger Menschen im Alter von 15 bis unter 25 Jahren, 2013
- Synopse des DVW-Arbeitskreis 1 Beruf „Übersicht dualer Studiengänge in der Geodäsie, Stand August 2017
- Arbeitsprogramm der Vermessungs- und Katasterverwaltung des Landes Brandenburg
- Broschüre „Arbeitsplatz Erde“ BB/BE, November 2016
- <http://arbeitsplatz-erde.de>
- <https://bildung-brandenburg.de/schulportraits/>
- Vermessung Brandenburg Nr. 1/2011, Mitteilung „Feldmessen – ehemalige 10. Klasse der Freien Waldorfschule Havelhöhe in der Uckermark“, S. 89-91
- Übersicht „Anzahl der eingestellten Auszubildenden 2013 bis 2017“, Rheinland-Pfalz
- Umfrage unter Auszubildenden/Praktikanten der Kreisverwaltung OHV zur Erreichbarkeit junger Menschen, November 2017

V Abkürzungsverzeichnis

APOgvkD	= Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn des gehobenen vermessungstechnischen Verwaltungsdienstes und die Laufbahn des gehobenen kartographischen Verwaltungsdienstes im Land Brandenburg (APOgvkD) vom 02.04.1996 (GVBl. II, S. 344), zuletzt geändert durch Artikel 40 des Gesetzes vom 25.01.2016 (GVBl. I/16, [Nr. 5])
BbgBesG	= Besoldungsgesetz für das Land Brandenburg (Brandenburgisches Besoldungsgesetz - Bbg-BesG) vom 20.11.2013 (GVBl. I/13, [Nr. 32], S.ber. GVBl. I/13, [Nr. 34]), zuletzt geändert durch Bekanntmachung vom 13.07.2017 (GVBl. I/17, [Nr. 20])
BBiG	= Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23.03.2005 (BGBl. I S. 931), zuletzt geändert durch Artikel 14 des Gesetzes vom 17.07.2017 (BGBl. I S. 2581)
gD	= Laufbahnausbildung für den gehobenen vermessungstechnischen Verwaltungsdienst
hD	= Laufbahnausbildung für den höheren vermessungstechnischen Verwaltungsdienst
KB	= Katasterbehörden im Land Brandenburg
LGB	= Landesvermessung und Geobasisinformation Brandenburg
MIK	= Ministerium des Innern und für Kommunales Brandenburg
ÖbVI	= Öffentlich bestellte Vermessungsingenieurinnen und Öffentlich bestellte Vermessungsingenieure
ZAF	= Zentrale Aus- und Fortbildungsstätte (LGB)

**Ministerium des Innern und für Kommunales
des Landes Brandenburg**

Henning-von-Tresckow-Str. 9 – 13
14467 Potsdam

