



ERMESSUNG BRANDENBURG

SONDERHEFT

Schwerpunktthema:

NACHWUCHSINITIATIVE

Impressum

Sonderheft Schwerpunktthema: Nachwuchsinitiative

Nr. 2/2018

23. Jahrgang

Schriftleitung:

Lothar Sattler (MIK)

Christian Killiches (LGB)

Redaktion:

Andre Schönitz (MIK)

Stephan Bergweiler (LGB)

Anett Thätner (Katasterbehörde Teltow-Fläming)

Frank Netzband (Katasterbehörde Oberhavel)

Lektorat:

Michaela Gora (MIK)

Layout:

Nicole Schall (LGB)

Einsendungen von Manuskripten werden erbeten an:

Schriftleitung Vermessung Brandenburg

Ministerium des Innern und für Kommunales des Landes Brandenburg (MIK)

Vermessungs- und Geoinformationswesen, Grundstückswertermittlung

Henning-von-Tresckow-Str. 9–13

14467 Potsdam

E-Mail: schriftleitung.vermessung@mik.brandenburg.de

Redaktionsschluss:

30.09.2018

Druck, Herstellung und Vertrieb:

Landesvermessung und

Geobasisinformation Brandenburg (LGB)

Heinrich-Mann-Allee 103

14473 Potsdam

Telefon: +49 331 8844-123

Telefax: +49 331 884416-123

E-Mail: vertrieb@geobasis-bb.de

Autoren-Hinweise:

Die Regeln zur Manuskriptgestaltung stehen im Internet zum Download unter:

www.geobasis-bb.de > Geodaten > Publikationen > Vermessung Brandenburg

Vermessung Brandenburg erscheint zweimal jährlich und ist zum Abonnementspreis von 2,50 Euro (+ Porto und Verpackung) bei der Landesvermessung und Geobasisinformation Brandenburg zu beziehen.

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder. ISSN 1430-7650

Nachwuchsinitiative

Kluges Werben um die wenigen!

Einer aktuellen Umfrage der Arbeitsgemeinschaft der Vermessungsverwaltungen der Länder der Bundesrepublik Deutschland (AdV) zufolge [1], sind in den kommenden 10 Jahren beim Bund, den Vermessungsverwaltungen der Länder, den Flurbereinigungsverwaltungen und den ÖbVI mindestens 3000 Stellen mit Vermessungsfachkräften (Bachelor- und Masterabsolventen, sonstige Berufsfelder) zu besetzen. Von der Umfrage erfasst ist nur die öffentliche Verwaltung und hier nur ein Teil der einschlägigen Fachbereiche mit dem Fokus auf die Vermessungsbereiche. Nicht erfasst sind die Bereiche der Ingenieurvermessung, der Geoinformation, wie z. B. die mit der GDI befassten Organisationseinheiten außerhalb der Vermessungsverwaltungen und noch weitere. Mit Blick auf die vielfältigen Ingenieurbüros sowie zahlreichen Unternehmen, die Geodäten beschäftigen, besteht hier ein gleichermaßen hoher Bedarf an Fachkräften. Vor dem Hintergrund der stetig wachsenden Bandbreite der Einsatzmöglichkeiten von Geodaten wächst der Bedarf an Fachkräften absehbar noch weiter.

Da kann man den Interessierten und vor allem Auszubildenden und Studierenden des Fachbereichs der Geodäsie einerseits nur gratulieren. Ihre Zukunft erscheint gesichert und vielversprechend. Andererseits liegt es auf der Hand, dass wir dem Bedarf an Fachkräften bereits vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung nicht flächendeckend entsprechen können. Was folgt daraus? Zum einen müssen wir uns im Wettbewerb um die wenigen Fachkräfte, an denen zunehmend alle zerren, besonders gut aufstellen. Wir sind nunmehr diejenigen, die attraktiv erscheinen müssen und den Nachwuchskräften auch eine gesicherte Zukunft bieten sollten. Wir müssen also besonders klug um die wenigen Fachkräfte werben, wenn wir eine Chance haben wollen, unsere etablierten Organisationsstrukturen noch möglichst lange aufrecht zu erhalten. Zum anderen ist auf längere Sicht aber auch absehbar, dass uns dies auf Dauer nicht überall gelingen wird, so dass wir frühzeitig gemeinsam über Veränderungen und Alternativen der Aufgabenwahrnehmung nachdenken müssen.

Mit unserem Konzept zur Fachkräftesicherung [2] sind wir gut aufgestellt. Dessen Umsetzung muss nun auch gelingen. Hier sind wir auf einem guten Weg. Mit verstärkter Personalgewinnung müssen wir unsere Aufgabenwahrnehmung mittelfristig absichern können und damit auch die Zeit gewinnen, rechtzeitig über mögliche strukturelle bzw. organisatorische Veränderungen gemeinsam nachzudenken. Fest steht dabei, dass wir keine Qualitätsabstriche hinnehmen können: Es liegt auf der Hand, dass insbesondere eigentumsrelevante Aufgaben keine Qualitätsverluste dulden. Auch an der kommunalisierten Aufgabenwahrnehmung wollen wir festhalten. Diese hat sich besonders bewährt. Beide Aspekte setzen auf Dauer den Einsatz von Fachkräften in der Fläche des Landes voraus. Fachkräfte, die der Markt trotz klugen Werbens für die bestehenden Strukturen voraussichtlich nicht vorhalten wird. Dem zeitlichen Vorlauf zur sachgerechten Vorbereitung langfristig kaum abwendbarer struktureller und organisatorischer Umsteuerungen kommt damit die größte Bedeutung zu. Anderenfalls werden wir von der Realität überholt! Mit der flächendeckend verstärkten Einstellung von Fachkräften werden wir diese Zeit gewinnen!

Lothar Sattler und Christian Killiches
(Gemeinsame Schriftleitung)

[1] Verwaltungsinterne Umfrage der AdV vom 13. Februar 2018 (nicht öffentlich)

[2] https://www.geobasis-bb.de/pdf-Dateien/Extern_Konzept_Fachkraeftesicherung_15-02-18.pdf

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	1
Schwerpunktthema: NACHWUCHSINITIATIVE	3
Das duale Studium – Ein Instrument zur Fachkräftesicherung!	3
Die Zentrale Aus- und Fortbildungsstätte der LGB startet im Ausbildungsjahr 2017/2018 mit vier Pilotlehrgängen	9
Geomatiker/in – wer oder was ist das?	18
Nachgefragt	27
Der Zukunftstag 2018 für Mädchen und Jungen in Brandenburg	30
Neue Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Laufbahn des höheren technischen Verwaltungsdienstes in Kraft getreten	33
„Wir bilden aus“: Attraktive Jobs für junge Leute in der Vermessungs- und Katasterverwaltung im Angebot	35
Vermessungstechniker – ein Exot unter den Ausbildungsberufen, welcher vom Aussterben bedroht ist?	36
Vermessung Brandenburg – ausbildungsübergreifende Lektüre für alle Auszubildenden in der ZAF	37
Umsetzung des Konzepts zur Fachkräftesicherung in der VuKV	37
Meine Erfahrungen mit dem amtlichen Vermessungswesen	39
Auslandspraktikum 2018	40
Fachkräftesicherung: „In Kooperation gemeinsam stark“ Klausurtagung der Vermessungs- und Katasterverwaltung des Landes Brandenburg am 28. und 29. Juni 2018 in Chorin	42

Das duale Studium – Ein Instrument zur Fachkräftesicherung!

Geeignete Nachwuchskräfte zu finden und sie langfristig an das eigene Unternehmen zu binden, ist existenzieller Bestandteil einer zukunftsorientierten Unternehmenspolitik. Denn der Erfolg eines Unternehmens wird maßgeblich auch vom Erfolg bei der Nachwuchsgewinnung bestimmt. Wer die eigenen Ausbildungsanforderungen mit den Ausbildungswünschen junger Menschen am besten vereint, wird im Kampf um die klugen Köpfe die Nase vorn haben. Warum duale Studienangebote ein wichtiger Baustein einer innovativen und nachhaltigen Personalpolitik sein können, soll nachfolgend näher betrachtet werden [1].

Duale Studienangebote

Duale Studienangebote erfreuen sich bei Studierenden, Hochschulen und Unternehmen gleichermaßen immer größerer Beliebtheit. Dabei ist es vor allem die Kombination aus praktischer Ausbildung im Unternehmen und wissenschaftlicher Hochschulausbildung, die diese Art von Studienangeboten für alle Beteiligten so interessant wie erfolgreich macht. Derzeit sind in

Deutschland über 100 000 Studierende in mehr als 1 500 dualen Studiengängen eingeschrieben (Stand: 01/2017). Damit hat sich seit dem Jahr 2004 die Zahl der Studierenden mehr als verdoppelt und die Zahl der dualen Studiengänge sogar mehr als verdreifacht. Wobei ferner zu beachten ist, dass aufgrund der Freiwilligkeit der Selbstauskunft der Hochschulen und der Verschiedenartigkeit der dualen Studienangebote die tatsächliche Anzahl der dual Studierenden noch deutlich höher ausfallen dürfte [2].

Vorteile

Duale Studienangebote sind insbesondere auch deshalb so beliebt, weil sie aufgrund ihrer besonderen Spezifika viele Vorteile für die Beteiligten bieten. Aus Sicht der Unternehmen sind dabei vor allem folgende Aspekte von nicht zu unterschätzender Bedeutung [3]:

Fach- und Führungskräfteentwicklung:

Duale Studienangebote sind ein Instrument, um anspruchsvolle Zielpositionen im Unternehmen erfolgreich mit Nachwuchskräften zu besetzen. So verfügen Absolventen dualer Studiengänge

Jahr	Anzahl dualer Studiengänge	Kooperationsunternehmen	Studierende
2004	512	18 168	40 982
2005	545	18 911	42 467
2006	608	22 003	43 536
2007	666	24 246	43 220
2008	687	24 572	43 991
2009	712	26 121	48 796
2010	776	27 900	50 764
2011	929	40 874	61 195
2011*	879	40 555	59 628
2012*	910	45 630	64 093
2013*	1 014	39 622	64 358
2014*	1 505	41 466	94 723
2015*	1 553	42 951	95 240
2016*	1 592	47 458	100 739

Quelle: AusbildungPlus-Datenbank (Stand: Januar 2017)

* Werte beziehen sich ausschließlich auf Studiengänge für die Erstausbildung.

Abb. 1: Entwicklung der Studierendenzahlen in dualen Studiengängen von 2004 bis 2016

neben weitreichenden theoretischen auch über vertiefte betriebspraktische Kenntnisse. Zudem haben sie unter Beweis gestellt, dass sie auch der Doppelbelastung aus Ausbildung in Hochschule und Betrieb durchaus gewachsen sind. Ideale Voraussetzungen also zur Besetzung von Stellen mit Führungsverantwortung.

Wissenstransfer:

Die beteiligten Unternehmen entwickeln durch die dual Studierenden teilweise enge Kontakte zu den Hochschulen. Aus dieser Symbiose aus Praxis und Wissenschaft resultiert ein Technologie- und Wissenstransfer, von dem Unternehmen nachhaltig profitieren können. Aufbauend auf dieser Grundlage sind auch weiterführende Kooperationen zwischen Unternehmen und Wissenschaft denkbar, etwa im Bereich der angewandten Forschung.

Mitarbeiterbindung:

Da die dual Studierenden während des Studiums in die betrieblichen Prozesse integriert werden, lernen sie das Unternehmen, die Vorgesetzten und Kollegen bereits aus eigenem Erleben kennen. Unternehmen haben so die Möglichkeit, qualifizierte Nachwuchskräfte frühzeitig und nachhaltig an die eigene Einrichtung zu binden. Zudem ist es gängige Praxis, dass sich dual Studierende nach ihrem Abschluss für eine befristete Zeit auch vertraglich an das Unternehmen binden.

Passgenaue Qualifikation:

Duale Studienangebote bieten Unternehmen die Chance, den beruflichen Werdegang der Studierenden über mehrere Jahre zu begleiten und aktiv mitzugestalten. So kann sich die Praxisausbildung passgenau am Bedarf des jeweiligen Unternehmens orientieren. Während der Ausbildungszeit lernen die Unternehmen zudem auch die Stärken und Schwächen ihrer zukünftigen Fachkräfte besser kennen und können diese ihren Fähigkeiten entsprechend funktional einsetzen. Das Risiko von Fehlbesetzungen wird so deutlich minimiert.

Verkürzte Einarbeitung:

Im Vergleich mit Absolventen eines regulären Studiums können duale Absolventen (bei gleichem Qualifikationsniveau) ein Vielfaches an Praxis- und vor allem auch spezifischer Unternehmenserfahrung vorweisen. Damit reduziert sich die Einarbeitungszeit im Unternehmen deutlich, wenn man sie mit der Einarbeitungszeit von Absolventen vergleicht, die vom Arbeitsmarkt zu rekrutieren sind.

Imagegewinn:

Wie eingangs bereits dargelegt, erfreuen sich duale Studienangebote allseits wachsender Beliebtheit. Unternehmen, die diese Art von Bildungsangeboten im Repertoire haben, präsentieren sich den Leistungsträgern von morgen als attraktive und zukunftsorientierte Arbeitgeber. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen profitieren vom Bekanntheitsgrad dieses beliebten Ausbildungsangebots.

Studienmodelle

Eine klare Definition dafür, was genau ein duales Studium eigentlich ist, liegt nicht vor. Im Allgemeinen ist darunter ein Studium für die berufliche Erstausbildung zu verstehen, das einen hohen Praxisanteil aufweist und in Zusammenarbeit mit einem Unternehmen erfolgt. Duale Studienangebote werden teilweise aber auch weiter definiert. Grundsätzlich kann zwischen vier verschiedenen Modellen unterschieden werden.

Während sich praxis- und ausbildungsintegrierende Modelle in erster Linie an Studieninteressierte mit Abitur oder Fachhochschulreife ohne Berufserfahrung richten, sind berufsintegrierende und berufsbegleitende Modelle Angebote der beruflichen Weiterbildung und richten sich an Studieninteressierte mit abgeschlossener Berufsausbildung und ggf. Berufserfahrung. Ein weiteres Modell des dualen Studiums, das ausschließlich der öffentlichen Verwaltung vorbehalten ist, stellt die Kombination aus Studium und Laufbahnausbildung dar.

Modelle dualer Studiengänge	
Ausbildungsintegrierende Studienangebote	Angebote für die berufliche Erstausbildung
Praxisintegrierende Studienangebote	
Berufsintegrierende Studienangebote	Angebote für die berufliche Weiterbildung
Berufsbegleitende Studienangebote	
Quelle: eigene Darstellung nach BiBB: AusbildungPlus, Duales Studium in Zahlen 2016, S. 6	

Abb. 2:
Modelle dualer
Studiengänge

Zum besseren Verständnis sollen die genannten Studienmodelle nachfolgend kurz umrissen werden:

Ausbildungsintegrierendes Studium:

- Das ausbildungsintegrierende Studium verbindet ein Hochschulstudium mit einer Berufsausbildung. Im Regelfall wird dieses Modell zur Erlangung eines Bachelor- und eines entsprechenden Berufsabschlusses genutzt.
- Das Modell sieht eine enge Verzahnung von Studienphasen und Berufsausbildung vor und stellt dadurch sicher, dass die Qualifikationsvoraussetzungen für beide Abschlüsse erworben werden. In der Regel ersetzen die Studienphasen nach dem ersten Ausbildungsjahr den Besuch der Berufsschule.
- Der Studierende ist in einer Hochschule eingeschrieben und hat einen Ausbildungsvertrag mit einer Ausbildungsstätte geschlossen, bei welcher er seine Ausbildungsphasen absolviert.
- Das Modell richtet sich primär an Schulabsolventen und Ausbildungsabbrecher aus anderen Disziplinen.

Dieses Modell wird beispielsweise von den Vermessungsverwaltungen der Länder Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen angeboten.

Praxisintegrierendes Studium:

- Das praxisintegrierende Studium setzt sich aus Studien- und Praxisphasen (in prüfungs- und vorlesungsfreien Zeiten) in Hochschule und Unternehmen zusammen. Im Regelfall wird dieses Modell zur Erlangung eines Bachelorabschlusses herangezogen.
- Praxisphasen und Studium sind organisatorisch miteinander verzahnt. Die Umsetzung der Praxisphasen wird grundsätzlich zwischen Studierenden und Unternehmen vereinbart und richtet sich nicht zwingend nach bestimmten Studieninhalten.
- Der Studierende ist bei einer Hochschule eingeschrieben und darüber hinaus vertraglich an das Unternehmen gebunden, bei dem er seine Praxisphasen absolviert.
- Das Modell richtet sich primär an Schulabsolventen und Ausbildungsabbrecher aus anderen Disziplinen.

Die Vermessungsverwaltungen der Länder Bayern, Baden-Württemberg, Brandenburg, Saarland und Schleswig-Holstein bieten dieses Modell aktuell an.

Berufsintegrierendes Studium

- Das berufsintegrierende Studium ist dem praxisintegrierenden Studium sehr ähnlich.

- Im Unterschied zum praxisintegrierenden Studium verfügt der Studierende aber bereits über einen einschlägigen Berufsabschluss. Dieses Modell richtet sich daher nicht an Schulabsolventen und Ausbildungsabbrecher aus anderen Disziplinen.

Dieses Modell wird beispielsweise von der Vermessungsverwaltung des Landes Niedersachsen angeboten.

Berufsbegleitendes Studium:

- Das berufsbegleitende Studium ermöglicht ein Studium neben einer beruflichen (Vollzeit)-Tätigkeit. Dieses Modell wird zur Erlangung des Bachelor-, Master- oder auch Diplomabschlusses herangezogen.
- Der Studierende ist bei einer Hochschule eingeschrieben und darüber hinaus Beschäftigter eines Unternehmens.
- Eine Abstimmung bzw. Koordination zwischen Studium und den Inhalten der Berufstätigkeit ist nicht zwingend vorgesehen.
- Der Studierende verfügt in der Regel über einen einschlägigen Berufsabschluss. Im Falle des Master-Studiums ist dies ein Bachelor- oder ein Diplomabschluss.

Das Modell wird in der Praxis auch von Angehörigen aus verschiedenen Vermessungsverwaltungen genutzt.

Studium i. Z. m. Laufbahnausbildung:

- Dieses Modell verbindet ein Hochschulstudium mit einer Laufbahnausbildung. Prinzipiell kommen die Kombinationen Bachelor/gehobener Dienst und Master/höherer Dienst in Betracht.
- Der bisher nach dem Studium abzuleistende Vorbereitungsdienst wird durch eine berufspraktische Ausbildung ersetzt, die während des Studiums in den vorlesungs- und prüfungsfreien Zeiten erfolgt. Das Studium und die berufspraktische Ausbildung sind unabhängig voneinander und schließen jeweils mit einer Prüfung ab.
- Für die Dauer des Studiums erfolgt die Ernennung zum Beamten auf Widerruf. In der Regel verpflichtet sich der Studierende zudem zu einer Bleibvereinbarung.
- Der Studierende muss bei der Kombination Bachelor/gehobener Dienst nicht zwingend über einen einschlägigen Berufsabschluss verfügen.

Die Vermessungsverwaltungen der Länder Rheinland-Pfalz und Thüringen bieten aktuell ein derartiges Studienmodell an.

Konzeptmodell

Die Fachhochschule Brandenburg hat in ihrer Studie zum Thema „Dual – Lokal – Regional, Duales Studium in Brandenburg“ vom 15.01.2015 festgestellt, dass das duale Studium zwar in Bundesländern wie Baden-Württemberg ein anerkanntes Studienkonzept mit zum Teil schon seit Jahren bestehenden Kooperationen zwischen Unternehmen und Hochschulen darstellt, jedoch in anderen Regionen und Bundesländern noch nicht ausreichend etabliert ist [4].

So hat auch die LGB im Rahmen der jährlichen Teilnahme an regionalen Studien- und Ausbildungsmessen ein reges Interesse und einen hohen Informationsbedarf beim Thema duales Studium festgestellt. Vor diesem Hintergrund hat das Ministerium des Innern und für Kommunales (MIK) der LGB im Juli 2015 den Arbeitsauftrag erteilt, Möglichkeiten zu prüfen, die eine langfristige Bindung von Auszubildenden, Studierenden und Laufbahnauszubildenden an die Vermessungs- und Katasterverwaltung des Landes Brandenburg erlauben und im Gegenzug eine finanzielle Unterstützung vorsehen. In der Analyse sollten vor allem auch die diesbezüglichen Aktivitäten in den Vermessungsverwaltungen der anderen Länder mit betrachtet werden.

Nach der grundsätzlichen Befassung mit den verschiedenen Studienmodellen und einer detaillierten Analyse der Aktivitäten in den anderen Bundesländern – eine aktuelle Übersicht ist auf der Internetseite des DVW zu finden [5] – ist die LGB im Herbst 2015 in einen persönlichen Erfahrungsaustausch mit Einrichtungen in verschiedenen Bundesländern getreten. Im Ergebnis dieser umfangreichen Recherchetätigkeiten konnte im Dezember 2015 durch die LGB ein Konzept fertig gestellt werden, welches die verschiedenen Studienmodelle bewertete und ein eigenständiges Modell für die brandenburgische Vermessungs- und Katasterverwaltung empfahl.

Bei dem empfohlenen Modell handelt es sich im Wesentlichen um ein praxisintegrierendes Studienmodell, das durch eine besondere Flexibilität gekennzeichnet ist. So können die Studierenden an einer Hochschule ihrer Wahl studieren (Bachelorstudiengang im Bereich Geodäsie und Geoinformatik), müssen jedoch Fächer bzw. Vertiefungsrichtungen belegen, die sie für eine anschließende Laufbahnausbildung im gehobenen vermessungstechnischen Verwaltungsdienst (gD) in der LGB qualifizieren.

Die Begrenzung auf Studienstandorte mit explizit dual ausgerichteten Studiengängen entfällt somit und die Studierenden können die Hochschule verstärkt nach ihren individuellen Bedürfnissen auswählen.

Zudem richtet sich das Modell sowohl an Schulabsolventen und Ausbildungsabbrecher aus anderen Disziplinen, wie auch an Interessenten mit einschlägigem Berufsabschluss. Damit besteht die Möglichkeit, auch ehemaligen Auszubildenden eine Entwicklungsperspektive aufzeigen zu können und sie längerfristig zu binden. Durch die Bedingung, Fächer bzw. Vertiefungsrichtungen belegen zu müssen, die die Studierenden für eine anschließende Laufbahnausbildung gD in der LGB qualifizieren, wird ferner sichergestellt, dass perspektivisch auch ausreichend befähigter Nachwuchs für dieses Ausbildungsangebot der LGB zur Verfügung steht.

Die dual Studierenden werden im Rahmen eines abgeschlossenen Bildungsvertrags vergütet [6] und leisten ihre Praxisphasen in den prüfungs- und vorlesungsfreien Zeiten ab. Die Höhe der Vergütung ist dabei grundsätzlich frei regelbar. Es scheint jedoch zweckdienlich, sich bei der Festsetzung der Höhe an den tariflichen Ausbildungsentgelten und Anwärterbezügen zu orientieren. Der Bildungsvertrag enthält zudem eine Bleibvereinbarung (Absichtserklärung der Studierenden) derart, dass die Studierenden nach ihrem Abschluss eine Tätigkeit in der Vermessungs- und Katasterverwaltung und die Laufbahnausbildung aufnehmen. Die Bleibvereinbarung verpflichtet die Studierenden, nicht aber die Verwaltung. Das Prinzip der Bestenauslese bleibt somit bestehen. Damit verbunden sind auch Regularien zur anteiligen Rückzahlung von Vergütungen bei Aufkündigung der Bleibvereinbarung durch die Studierenden. Die zeitliche Dauer der Bleibvereinbarung ist dabei rechtlich auf maximal 5 Jahre begrenzt.

Pilotverfahren

Um das empfohlene Modell einem Praxistest zu unterziehen, hat sich die LGB dazu entschlossen, im Jahr 2016 ein entsprechendes Pilotverfahren zu starten [7]. Hierbei sollen Erfahrungen gesammelt werden, die das Modell in Bezug auf seine Praktikabilität hin beleuchten und ggf. Unklarheiten oder Schwachstellen im Studien- und Ausbildungsverlauf offenbaren. So konnten im Herbst 2016 erstmalig zwei dual Studierende einen Bildungsvertrag mit der LGB abschließen

und ihr Studium an der Beuth Hochschule für Technik in Berlin im Bachelorstudiengang „Geoinformation“ aufnehmen. Die bisher im Rahmen dieses Pilotprojekts gewonnenen Erkenntnisse zur Evaluierung des dualen Studienangebots, mit dem Ziel einer dauerhaften Etablierung des Modells in der Vermessungs- und Katasterverwaltung insgesamt, können wie folgt zusammengefasst werden:

- Das Bewerbungs-, Auswahl- und Besetzungsverfahren konnte im Jahr 2016 trotz engen Zeitfensters erfolgreich durchgeführt werden. Hier ist zukünftig auf einen längeren zeitlichen Vorlauf zu achten.
- Der ausgearbeitete Bildungsvertrag wurde vorab in Teilen einer fachanwaltlichen Prüfung unterzogen, was sich als nützlich erwies.
- Die Vergütung im Brutto wurde um den SV-pflichtigen Betrag erhöht, da seit dem Jahr 2012 jegliche Art von dual Studierenden den zur Berufsausbildung angestellten bzgl. der SV-Pflicht gleichgestellt sind.
- Der Vertrag und die notwendigen Studienschwerpunkte wurden vor Vertragsschluss in einer Informationsveranstaltung mit den Studierenden ausführlich besprochen. Diese Verfahrensweise hat sich bewährt und wird fortgesetzt.
- Die Studierenden wurden zu Beginn ihrer Ausbildung durch den Referatsleiter im MIK, Herrn Sattler, und den Präsidenten der LGB, Herrn Prof. Killiches, begrüßt. Ein formeller Auftakt motiviert die Studierenden zusätzlich und sollte beibehalten werden.
- In der LGB fungiert ein Kollege als Tutor für die praxisbezogenen Ausbildungsabschnitte. Diese klare Aufgabenzuweisung hat sich als zweckdienlich und auch praktikabel erwiesen. Der zeitliche und organisatorische Aufwand für den Tutor ist hierbei jedoch nicht zu unterschätzen und sollte bei der Aufgabenzuweisung berücksichtigt werden. Eine Stellvertreterregelung ist ebenfalls mit ins Auge zu fassen.
- Die einzelnen Ausbildungsabschnitte werden mit etwa einem halben Jahr Vorlauf mit den Studierenden abgestimmt. Im Anschluss an die Ausbildungsabschnitte findet zudem ein Auswertungsgespräch mit dem Tutor statt. Auch diese Verfahrensweise sollte fortgeführt werden.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass der bisherige Studien- und Ausbildungsverlauf keinen Anlass zu Beanstandungen gibt. Die Stu-

dierenden haben sich schnell in ihre jeweils neuen Aufgaben eingearbeitet, sie sind motiviert und entsprechen den Erwartungen, die in sie gesetzt wurden [8]. Die Zusammenarbeit mit den jeweiligen Beschäftigten in der LGB kann zudem als harmonisch und kooperativ beschrieben werden. Die abgestimmten Modul- und Vertiefungsfächer wurden von den Studierenden belegt. Mängel im Studienverlauf waren nicht zu erkennen.

Etablierung des dualen Studiums

Die Ergebnisse der im Jahr 2017 aktualisierten Bestands- und Bedarfsanalyse für Vermessungsfachkräfte in der Vermessungs- und Katasterverwaltung des Landes machen deutlich, dass in Folge der Personalabgänge der kommenden Jahre ein erheblicher Mehrbedarf an Bachelorabsolventen und Absolventen mit abgeschlossener Laufbahnausbildung gD entstehen wird, der durch die aktuellen Ausbildungszahlen nicht gedeckt werden kann. Das Konzept zur Fachkräftesicherung in der Vermessungs- und Katasterverwaltung des Landes Brandenburg vom 15.02.2018 [9] empfiehlt daher eine Steigerung der Neueinstellung von derzeit drei auf acht gD-Auszubildenden jährlich ab 2023. Im Jahr 2017 ist es der LGB als Einstellungs- und Ausbildungsbehörde für die Laufbahnausbildung im gehobenen und höheren vermessungstechnischen Verwaltungsdienst trotz großer Anstrengungen nicht gelungen, drei Stellen für die gD-Ausbildung zu besetzen. Da auf dem „freien Markt“ die künftig benötigte höhere Anzahl an Laufbahnauszubildenden für den gehobenen Dienst offenkundig nicht mehr sicher akquirierbar ist, auch nicht bei verstärkter Nachwuchswerbung, sollte in der Vermessungs- und Katasterverwaltung auf das duale Studium gesetzt werden.

Schon heute kann zweifelsfrei konstatiert werden, dass sich das von der LGB entwickelte flexible Modell mit Bildungsvertrag und freier Wahl der Hochschule erkennbar bewährt hat. Die Etablierung eines dauerhaften dualen Studienangebots bietet die Möglichkeit, Abiturienten mit einem attraktiven Ausbildungsangebot gezielt anzusprechen und künftige Fachkräfte frühzeitig und langfristig an die eigene Einrichtung zu binden. Die Flexibilität des erarbeiteten Studienmodells mit freier Hochschulwahl, seiner praxis- bzw. berufsintegrierenden Herangehensweise und der Implementierung einer anschließenden Laufbahnausbildung gD machen das Modell auch für die Katasterbehörden des Landes in-

interessant. Derartige Studienangebote sind gerade in den strukturschwächeren Regionen des Landes ein probates Mittel, um junge Leute für die eigene Einrichtung zu gewinnen und an die Region zu binden. Dem prognostizierten Mangel an Bachelor- und gD-Absolventen kann so sinnvoll entgegengewirkt werden.

Vor dem Hintergrund der positiven Ergebnisse des Pilotverfahrens empfiehlt das Konzept zur Fachkräftesicherung:

- die Überführung des Pilotmodells der LGB zum dualen Studium in ein dauerhaftes Angebot und Abschluss von zwei neuen Bildungsverträgen (duales Studium) jährlich in der LGB zur Abdeckung des Bedarfs an gD-Absolventen in der Landesverwaltung sowie
- den Abschluss von sechs neuen Bildungsverträgen (duales Studium) jährlich in den Katasterbehörden nach dem aufgezeigten Modell zur Abdeckung des Bedarfs an gD-Absolventen im Bereich der Katasterbehörden. Die LGB stellt bei Bedarf einen Muster-Bildungsvertrag zur Verfügung.

Die LGB hat sich entschlossen, den eingeschlagenen Weg konsequent weiter zu verfolgen. Im Ergebnis einer nochmaligen Evaluierung des Pilotverfahrens hat sie den Muster-Bildungsvertrag geringfügig angepasst und erneut zwei Bildungsverträge nach dem vorliegenden Modell abgeschlossen. Die dual Studierenden nahmen im Oktober 2018 ihr Studium an der Beuth Hochschule für Technik in Berlin im Bachelorstudiengang „Geoinformation“ auf. Darüber hinaus haben bereits mehrere Katasterbehörden im Land Brandenburg ebenfalls signalisiert, künftig auf das duale Studium zu setzen. Die LGB steht insoweit in einem regen fachlichen Austausch und ist gerne bereit, ihre Erfahrungen weiterzugeben.

Fazit

Im Werben um die klugen Köpfe haben vor allem die Einrichtungen die Nase vorn, welche die eigenen Ausbildungsanforderungen mit den Ausbildungswünschen junger Menschen am besten vereinen. Wie die Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt zeigen, sind insbesondere duale Studienkonzepte hier ein äußerst erfolgversprechender Ansatz. Ihre hybride Struktur aus akademischer Bildung und berufspraktischer Ausbildung macht sie dabei so innovativ wie erfolgreich. Die Vermessungs- und Katasterverwaltung ist gut beraten, ebenfalls auf diese Karte zu setzen,

um sich auch mit dieser Art von Ausbildungsangeboten im sogenannten „War for Talents“ als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

Wie dargelegt, sind die Erfahrungen der LGB mit dem im Herbst 2016 gestarteten Pilotverfahren durchweg positiv. Mit diesem innovativen und nachhaltigen Rekrutierungsinstrument kann dem prognostizierten Mangel an Fachkräften wirksam begegnet werden. In Bezug auf die verschiedenen dualen Studienmodelle sowie deren Vor- und Nachteile ist durch die LGB ein Modell erarbeitet worden, welches flexibel und universell in der Vermessungs- und Katasterverwaltung des Landes einsetzbar ist.

Quellen:

- [1] BDA: Erfolgsmodell Duales Studium, Leitfaden für Unternehmen, April 2018, S. 2
- [2] BiBB: AusbildungPlus, Duales Studium in Zahlen 2016, S. 8
- [3] IHK Cottbus: Kompass Duales Studium, Informationen für Unternehmen, o. A., S. 6 ff
- [4] Fachhochschule Brandenburg: Ergebnisse der Studie „Dual – Lokal – Regional“, duales Studium in Brandenburg, Januar 2015, S. 9
- [5] Übersicht dualer Studiengänge in der Geodäsie, März 2018, <https://www.dvw.de/dvw-ak1/584/ak-1-neuigkeiten> (zuletzt aufgerufen am 24.09.2018)
- [6] Die Vergütung in der LGB beträgt derzeit rd. 1100 Euro im Monat, während der gesamten Studiendauer.
- [7] Vermessung Brandenburg 2/2016, S. 36-37
- [8] Vermessung Brandenburg 2/2017, 44-45
- [9] http://www.vermessung.brandenburg.de/media_fast/1069/Extern_Konzept_Fachkraeftesicherung_15-02-18.pdf (zuletzt aufgerufen am 24.09.2018)

Robert Tscherny
Landesvermessung und
Geobasisinformation Brandenburg
robert.tscherny@geobasis-bb.de



Die Zentrale Aus- und Fortbildungsstätte der LGB startet im Ausbildungsjahr 2017/2018 mit vier Pilotlehrgängen

Die Zentrale Aus- und Fortbildungsstätte (ZAF) der LGB ist ein wesentlicher und anerkannter Bestandteil der betrieblichen Ausbildung in den Berufen der Geoinformationstechnologie. Die hohe Akzeptanz bei über 80 % aller Ausbildungsstätten im Land Brandenburg beruht auf einer jahrzehntelangen kompetenten und zuverlässigen Partnerschaft. Durch die ständige anforderungsgerechte Evaluierung der überbetrieblichen Lehrgänge möchte die ZAF diesem eigenen Anspruch auch zukünftig gerecht werden. Ein weiterer und wichtiger Schritt zur kontinuierlichen Entwicklung des überbetrieblichen Lehrgangsprogramms war die Einführung von vier zusätzlichen Pilotlehrgängen mit den Schwerpunkten Vorbereitung, Förderung und Grundlagenvermittlung im Ausbildungsjahr 2017/2018. Wie sich diese neuen Lehrgänge bewährt haben, zeigt der folgende Erfahrungsbericht.

Vorbemerkung

Im August 2018 wurde die ZAF durch die Übernahme von zwei neuen Ausbildern, die zuvor befristet in der ZAF tätig waren, personell erheblich verstärkt. Damit erfolgte eine wichtige Weichenstellung hin zu einer Intensivierung der Unterstützung der Ausbildungsstätten in der Geoinformationstechnologie. Gerade im Hinblick auf die künftigen Anforderungen der Fachkräftesicherung und des damit einhergehenden Erfordernisses einer erheblichen Steigerung der Ausbildungszahlen im Land Brandenburg ist dieser Schritt von besonderer Bedeutung [1]. Das Team der ZAF besteht somit aus 5 unbefristeten Ausbildern/Ausbilderinnen, davon eine Beschäftigte mit einem signifikanten Anteil an Leitungs- bzw. Koordinierungstätigkeit sowie einer weiteren Verwaltungskraft.

Im Ausbildungsjahr 2017/2018 besuchten 44 Auszubildende im Beruf Vermessungstechniker/in und 22 Auszubildende im Beruf Geomatiker/in die überbetrieblichen Lehrgänge der ZAF. Dazu hat die ZAF mit 9 Katasterbehörden, 26 ÖbVI sowie mit einer Reihe von Ingenieur- und Vermessungsbüros und weiteren Einrichtungen Kooperationsverträge geschlossen.

Neben dem regulären Ausbildungsbetrieb stand für die ZAF die erfolgreiche und intensive Einarbeitung der neuen Ausbilder im Vordergrund. Die fachliche Einarbeitung erfolgte in Form eines mehrstufigen Programms, bestehend aus Hospitationen, Assistenz Tätigkeiten und eigenverantwortlichem Unterricht. So wurden die beiden Ausbilder zunächst in die Basislehrgänge 1 bis 4 eingearbeitet (Abb. 1). Der Fokus lag dabei bewusst auf den Lehrgängen des ersten Ausbildungsjahres und begründete sich in den prognostiziert steigenden Auszubildendenzahlen. Parallel zur Einarbeitung in die Grundlagenlehrgänge absolvierten die neuen Ausbilder erfolgreich ihre Ausbildereignungsprüfung sowie eine Erste-Hilfe-Schulung, eine GEOgraf-Grundlagenschulung und ArcGIS-Erweiterungsschulungen.

Darüber hinaus hat die ZAF ein Lehrgangskonzept für 4 neue Pilotlehrgänge entwickelt. Wie in der Lehrgangsübersicht (Abb. 1) ersichtlich, wurden diese Pilotlehrgänge im Ausbildungsjahr 2017/2018 in das Lehrgangsprogramm der ZAF aufgenommen und somit 8 Basislehrgänge, 3 Zusatzlehrgänge und 4 Pilotlehrgänge angeboten. Diese 15 Lehrgänge mit einem zeitlichen Umfang von insgesamt 24 Ausbildungswochen erstreckten sich annähernd gleichmäßig über alle drei Ausbildungsjahre.

Die Lehrgänge des ersten und zweiten Ausbildungsjahres stehen generell beiden Berufen offen, wogegen die Lehrgänge des dritten Ausbildungsjahres aufgrund ihrer spezifischen Ausbildungsinhalte vordergründig den Auszubildenden im Beruf Vermessungstechniker/in angeboten werden. Die Basislehrgänge werden als feste Ausbildungsbestandteile, unabhängig von der Anzahl der Auszubildenden bzw. der Intensität der Lehrgangsbuchungen, angeboten. Die Zusatzlehrgänge hingegen sind flexible Ausbildungsbestandteile in Abhängigkeit der Ausbildungszahlen und Intensität der Lehrgangsbuchungen.

Die Pilotlehrgänge wurden zunächst im Ausbildungsjahr 2017/2018 getestet. Wie nachfolgend aufgezeigt wird, sind die Testergebnisse

Lehrgang	Bezeichnung	Dauer	Ausb.Jahr	Ausb.-Beruf
Basislehrgänge				
1	Grundlagen der Lagemessung	4 Wochen	1	VT / GM
2	Grundlagen vermessungstechnische Berechnungen	1 Woche		
3	Einführung in vermessungstechnische CAD-Programme	2 Wochen		
4	Grundaufbau, Handhabung und Prüfung klassischer und elektronischer Messtechnik – Teil I	2 Wochen	2	VT / GM
	Grundaufbau, Handhabung und Prüfung klassischer und elektronischer Messtechnik – Teil II	1 Woche		VT
5	Grundlagen Web Mapping	1 Woche		GM
6	Geodätische Punktbestimmung – Teil I	1 Woche	3	VT / GM
	Geodätische Punktbestimmung – Teil II	1 Woche		VT
7	Geodätische Berechnungen I	1 Woche		VT / GM
8	Geodätische Berechnungen II	1 Woche		VT
Gesamt	8 Lehrgänge	15 Wochen		
Zusatzlehrgänge				
Z 1	Anwendung vermessungstechnischer CAD-Programme	1 Woche	2	VT / GM
Z 2	Rechnergestützte Bearbeitung digitaler Geländemodelle	2 Wochen		VT
Z 3	Rechnergestützte Bearbeitung von Längs- und Querprofilen	2 Wochen	3	VT
Gesamt	3 Lehrgänge	5 Wochen		
Pilotlehrgänge				
P 1	Vorbereitungslehrgang Geoinformationstechnologie	1 Woche	1	VT / GM
P 2	Förderlehrgang Grundlagen vermessungstechnische Berechnungen	1 Woche		
P 3	Grundlagenlehrgang ArcGIS	1 Woche	2	VT / GM
P 4	Prüfungskolloquium Abschlussprüfung Vermessungstechniker/in	1 Woche	3	VT
Gesamt	4 Lehrgänge	4 Wochen		

Abb. 1: Übersicht des Lehrgangsangebots der ZAF im Ausbildungsjahr 2017/2018

bzw. das Feedback der Ausbildungsstätten und Auszubildenden sehr positiv ausgefallen. Aus diesem Grund wurden sämtliche Pilotlehrgänge beginnend mit dem Ausbildungsjahr 2018/2019 in das reguläre Lehrgangsprogramm der ZAF überführt [2].

Von der Idee bis zur Umsetzung

Die Auszubildenden erfolgreich durch ihre Ausbildung zu führen, wird zu einer immer größeren Herausforderung. Die Durchführung ausbildungsbegleitender Maßnahmen rückt daher

zunehmend in den Vordergrund. So gestaltet sich bereits die Suche nach geeigneten Auszubildenden für die Mehrzahl der Ausbildungsstätten immer schwieriger, besonders da es sich bei den Ausbildungsberufen der Geoinformationstechnologie um Nischenberufe handelt. Damit ist die Anzahl der Bewerber von Haus aus überschaubar und die Ausbildungsstätten müssen immer öfter auf Bewerber mit punktuellen Leistungsdefiziten zurückgreifen. Hieraus entsteht in Teilen ein besonderer Förderbedarf, vor allem im Bereich der vermessungstechnischen Berechnungen.

Mit dem Thema ausbildungsbegleitender Maßnahmen haben sich die ZAF und die Vertreter der Ausbildungsstätten unter anderem auf dem 4. Ausbildungstag GIT Brandenburg im November 2016 auseinandergesetzt und gemeinsam nach Lösungen gesucht [3]. Im Ergebnis dieses Prozesses hat die ZAF die nachfolgend beschriebenen Pilotlehrgänge entwickelt.

Pilotlehrgang 1 – Vorbereitungslehrgang „Geoinformationstechnologie“

Der Pilotlehrgang 1 ist ein Vorbereitungslehrgang und soll die Auszubildenden auf ihre zukünftige Ausbildung einstimmen und ihnen damit den Einstieg in ihren Beruf erleichtern. Der Lehrgang ist vielschichtig aufgebaut und beinhaltet Grundinformationen zur Ausbildungsstruktur und zum Ablauf der Ausbildung. Außerdem erhalten die Auszubildenden einen Gesamtüberblick zum amtlichen Vermessungswesen im Land Brandenburg und den unterschiedlichsten Anwendungsgebieten der Geoinformationstechnologie. Großes Gewicht

hat dabei auch die Auffrischung von mathematischen Grundkenntnissen. Der Vorbereitungslehrgang ist allgemeinverständlich aufgebaut und mit vielen praktischen Übungen untersetzt. Zum Thema „Orientierung auf der Erde“ haben die Auszubildenden beispielsweise die Genauigkeit ihrer eigenen Smartphones am GNSS-Kontrollpunkt in Frankfurt (Oder) getestet. Das Grundprinzip der Photogrammetrie wurde den Auszubildenden mit praktischen Übungen am Spiegelstereoskop und durch das Erstellen eines eigenen 3D-Modells aus Handyfotos verdeutlicht.

Diese und viele vergleichbare Übungen sind von den Auszubildenden sehr gut angenommen worden. Sie fanden den Lehrgang interessant, abwechslungsreich und bewerteten ihn im Feedbackbogen der ZAF, der eine Notenskala von 1 bis 5 aufweist („1“ ist beste Bewertung), mit einer durchschnittlichen Gesamtnote von 1,5 (Abb. 3). Die Befragung der Auszubildenden zum überbetrieblichen Lehrgangsangebot der ZAF erfolgte generell freiwillig und anonym.

Lehrgangsbezeichnung / Ausbildungsinhalte	Vermessungstechniker/in	Geomatiker/in
Lehrgang P 1 Vorbereitungslehrgang „Geoinformationstechnologie“ • Überblick Ausbildung zum Geomatiker/in und Vermessungstechniker/in • Überblick amtliches Vermessungswesen im Land Brandenburg • Überblick Anwendungsgebiete Geoinformationstechnologie einschließlich Beispielübungen • Wiederholung mathematischer Grundlagen für die Berufe der Geoinformationstechnologie	Einstieg 1. Ausbildungsjahr 1 Woche	Einstieg 1. Ausbildungsjahr 1 Woche

Abb. 2: Überblick der Ausbildungsinhalte im Pilotlehrgang 1, Ausbildungsjahr 2017/2018

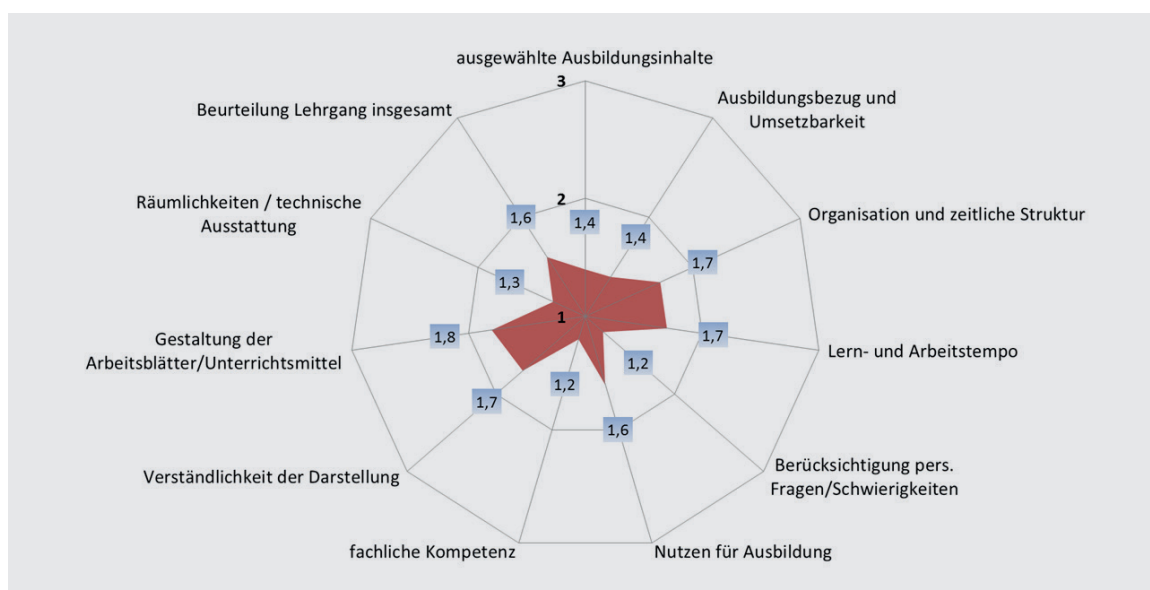


Abb. 3: Pilotlehrgang 1 – detaillierte Auswertung des Feedbacks der Auszubildenden

Meinungen der Auszubildenden auf die Frage:

Was hat Ihnen an diesem Lehrgang besonders gut gefallen?

- „Dass man sich gegenseitig helfen konnte und Fragen an den Lehrer stellen konnte.“
- „Gute Vorbereitung auf Berufsschule.“
- „dass auf Alles eingegangen wurde“
- „freundliche, kompetente Lehrkräfte, guter Einstieg in das Berufsschul- und Lehrgangslernen“
- „Dass man alles angeschnitten hat, so dass man schon mal was davon gehört hat.“

Bei der detaillierten Auswertung der Fragebögen ergab sich ein sehr homogenes Bild. Dieses spiegelt letztendlich die Zufriedenheit aller Auszubildenden, die im September 2017 diesen Lehrgang besuchten. Der Lehrgang wurde ausnahmslos weiterempfohlen.

Der Pilotlehrgang 1 ist im Ergebnis ein gelungener Vorbereitungslehrgang, der besonders für Auszubildende mit Startschwierigkeiten zukünftig einen festen Platz im Lehrgangsangebot der ZAF einnimmt.

Pilotlehrgang 2 – Förderlehrgang „Grundlagen vermessungstechnische Berechnungen“

Der Pilotlehrgang 2 berücksichtigt den vielfältigen Wunsch nach weiterer Unterstützung im Bereich der vermessungstechnischen Berechnungen. Angesichts der schlechten Ergebnisse im Basislehrgang 2 „Grundlagen vermessungstechnische Berechnungen“ hat die ZAF einen passenden Förderlehrgang entwickelt. So bekommen zukünftig alle Auszubildenden, die im

Lehrgangsbezeichnung / Ausbildungsinhalte	Vermessungstechniker/in	Geomatiker/in
Lehrgang P 2 Förderlehrgang „Grundlagen vermessungstechnische Berechnungen“ • Pythagoras, Strahlensatz, Höhensatz, Höhe und Höhenfußpunkt • Maßstabsverhältnisse • Gefälle-Steigung • Flächenberechnung mit geometrischen Grundfiguren und nach Heron • Kreis- und Kreisbeziehungen • Quadrantenrelation, Winkelfunktionen im rechtwinkligen und beliebigen Dreieck	bei Bedarf 1. Ausbildungsjahr 1 Woche	bei Bedarf 1. Ausbildungsjahr 1 Woche

Abb. 4: Überblick der Ausbildungsinhalte im Pilotlehrgang 2, Ausbildungsjahr 2017/2018



Abb. 5: Pilotlehrgang 2 – detaillierte Auswertung des Feedbacks der Auszubildenden

Meinungen der Auszubildenden auf die Frage:

Was hat Ihnen an diesem Lehrgang besonders gut gefallen?

- „Mathekenntnisse wurden deutlich verbessert.“
- „Maßstabs- und Flächenberechnung“
- „die Festigung mathematischer Grundfertigkeiten und die lockere Atmosphäre“
- „sehr persönlich und gut strukturiert“
- „Alles hatte einen Nutzen für die Zwischenprüfung.“
- „Die insgesamt gute Lernatmosphäre.“

Basislehrgang 2 nur ausreichende bis ungenügende Leistungen erbracht haben (erfahrungsgemäß bis zu 1/3 aller Azubis) die Chance, unter fachlicher und pädagogischer Anleitung in kleinen Lerngruppen ihre Leistungsdefizite nachhaltig auszugleichen.

Die Ausbildungsinhalte des Pilotlehrgangs 2 entsprechen grundsätzlich den Inhalten des Basislehrgangs 2, wobei sich die Intensität der Berechnungsübungen zu den jeweiligen Themenkomplexen an den Bedürfnissen der Auszubildenden ausrichtet. So wurde beispielsweise deutlich, dass die größten Probleme beim Finden von Lösungsansätzen mit Strahlensätzen und dem richtigen Auf- bzw. Umstellen von Verhältnisgleichungen auftraten. Das betraf insbesondere komplexere Aufgabenstellungen zum Thema Maßstab und Blattverzug. Weniger Schwierigkeiten hatten die Auszubildenden bei den Themen Neigungs- und Steigungsverhältnisse, Anwendung des Pythagoras sowie Höhe und Höhenfußpunkt, da sie mit starren Formeln arbeiten konnten. Wiederholungsbedarf hatten die Auszubildenden besonders beim Umstellen von Formeln, so dass die Ausbilder gezielt nachsteuerten und zusätzliche Übungsaufgaben in die Lehrveranstaltung aufgenommen haben.

Der Pilotlehrgang 2 wurde in einem Modellversuch im Juli 2017 mit 4 Teilnehmern getestet. Bereits im Testlauf konnten erste Erfolge verzeichnet werden. So verbesserten die Auszubildenden ihren Notendurchschnitt von 4,0 auf 2,5. Ähnlich gute Ergebnisse (von 4,6 auf 3,0) erreichten auch 5 Auszubildende im Ausbildungsjahr 2017/2018. Im Feedbackbogen der ZAF bekam dieser Lehrgang durchgängig positive Kritiken und wurde mit einer Gesamtnote von durchschnittlich 1,4 bewertet (Abb. 5).

Auch im Pilotlehrgang 2 zeigte sich bei der Auswertung der Fragebögen ein sehr ausgewogenes Ergebnis und so verwundert es auch nicht,

dass alle Auszubildenden diesen Lehrgang weiterempfohlen haben.

Sowohl die Meinungen der Auszubildenden als auch die erreichten Leistungen zeigen, dass das Konzept Förderlehrgang aufgegangen ist und in jedem Fall daran festgehalten werden sollte.

Pilotlehrgang 3 – Grundlagenlehrgang „ArcGIS“

Der Pilotlehrgang 3 wurde auf Wunsch vieler Ausbildungsstätten, insbesondere im Beruf Geomatiker/in, zusätzlich aufgenommen. Die fachliche und pädagogische Durchführung des Lehrgangs liegt in der Verantwortung der neuen Ausbilder, die mit der Anwendung von Geoinformationssystemen, insbesondere ArcGIS umfassend vertraut sind. Der Pilotlehrgang erfordert keine fachlichen Vorkenntnisse, ist somit ideal für Einsteiger und wird gleichermaßen für die Berufe Geomatiker/in und Vermessungstechniker/in angeboten. Die Auszubildenden werden in diesem Grundlagenlehrgang Schritt für Schritt mit der ArcGIS-Systemarchitektur vertraut gemacht und erlangen so die Fähigkeit, mit der ESRI-Software ArcGIS komplexe Geodaten zu verknüpfen, weiterzuverarbeiten und zu visualisieren. Hierbei werden grundlegende Basisfunktionen wie z. B. die Georeferenzierung oder räumliche Abfragen mit konkreten Fragestellungen verknüpft. Die Bandbreite dieses Grundlagenlehrgangs zeigt sich in der anwendungsorientierten Bearbeitung von Geodatenformaten, von der Erstellung und Verarbeitung bis hin zum druckfertigen Kartenlayout. Nachdem alle technischen Vorbereitungen, wie die Bereitstellung und Installation der erforderlichen Software und Lizenzen abgeschlossen und alle Tests erfolgreich waren, konnte der Pilotlehrgang 3 planmäßig im Dezember 2017 an den Start gehen.

Zunächst wurde der Pilotlehrgang testweise allen drei Ausbildungsjahren angeboten. Die

Lehrgangsbezeichnung / Ausbildungsinhalte	Vermessungs- techniker/in	Geomatiker/in
Lehrgang P 3 Grundlagenlehrgang „ArcGIS“ • Theoretische Grundlagen zu GIS und Geodaten • Überblick zur ArcGIS-Systemarchitektur • Datenmanagement/Datenorganisation • Digitalisierung • Georeferenzierung • räumliche und attributbezogene Analysen • Topologie (optional – zeitabhängig) • Spatial- und 3D-Analyst (optional – zeitabhängig) • Datenvisualisierungen/Beschriftungen/Kartenlayouts • Durchführung komplexer, auftragsbezogener Übungen/Projekte	2. Ausbildungsjahr 1 Woche	2. Ausbildungsjahr 1 Woche

Abb. 6: Überblick der Ausbildungsinhalte im Pilotlehrgang 3, Ausbildungsjahr 2017/2018

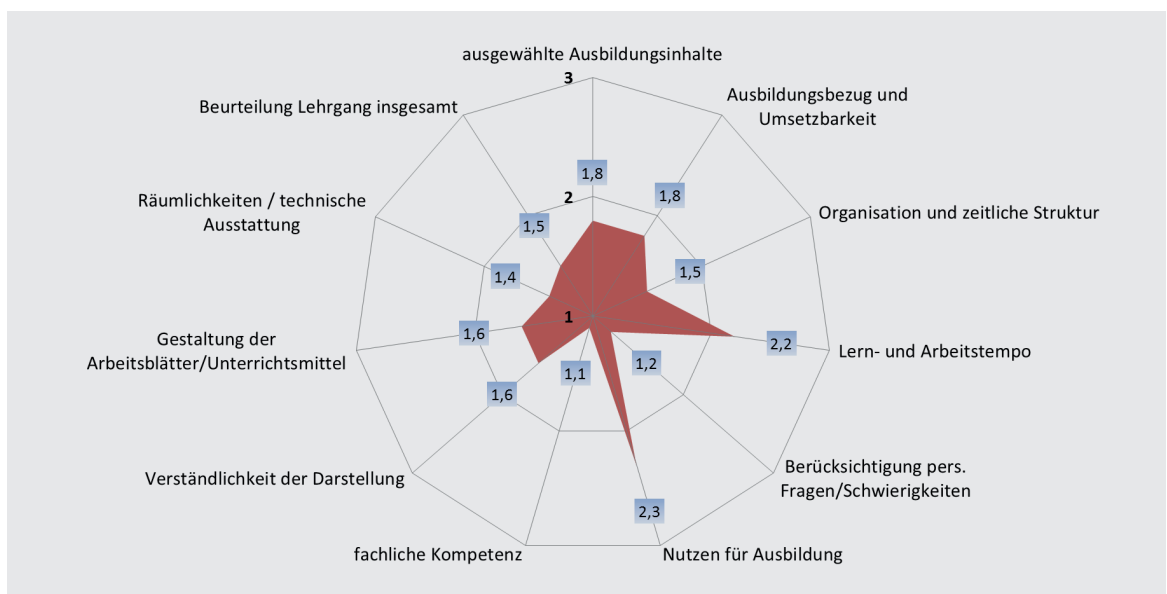


Abb. 7: Pilotlehrgang 3 – detaillierte Auswertung des Feedbacks der Auszubildenden

Meinungen der Auszubildenden auf die Frage:

Was hat Ihnen an diesem Lehrgang besonders gut gefallen?

- „viel Praxis und schnelle Problemlösung“
- „Die fachliche Kompetenz der Lehrkräfte und die freundschaftliche Art. Sie sind sehr gut auf uns eingegangen.“
- „fachliche Kompetenz, keine monotonen Vorträge“
- „Learning by doing und die vielen Praxisübungen“
- „Interaktionen und Learning by doing“

Erfahrungen haben jedoch gezeigt, den Lehrgang vorzugsweise im zweiten Ausbildungsjahr durchzuführen. So wurde beispielsweise das Arbeitstempo, besonders von den Auszubildenden des ersten Ausbildungsjahres, als etwas zu hoch empfunden und der persönliche Nutzen des Lehrgangs von den Auszubildenden im Beruf Vermessungstechniker/in im Gegensatz zu den Auszubildenden im Beruf Geomatiker/in nicht ganz so hoch eingeschätzt (Abb. 7). Alles in allem fanden die Auszubildenden, dass dieser Lehrgang wesentlich zu einem besseren Verständnis im Umgang mit Geodaten und deren Analyse beigetragen hat. Sie bewerteten diesen Pilotlehrgang mit einer Durchschnittsnote von 1,6.

Der Pilotlehrgang 3 ergänzt optimal das aktuelle Lehrgangsangebot der ZAF und wird auch weiterhin Bestand haben.

Pilotlehrgang 4 – Prüfungskolloquium Abschlussprüfung „Vermessungstechniker/in“

Ausschlaggebend für die Durchführung eines Prüfungskolloquiums, speziell für die Auszubildenden im Beruf Vermessungstechniker/in waren in erster Linie die verbesserungsfähigen Prüfungsergebnisse der Abschlussprüfungen der letzten Jahre. Die Auszubildenden im Beruf Geomatiker/in haben bereits seit 2015 die Möglichkeit, im Rahmen der überbetrieblichen Module an der Ernst-Litfaß-Schule Berlin, ein entsprechendes Prüfungskolloquium zu besuchen. Die Ernst-Litfaß-Schule (Oberstufenzentrum Druck- und Medientechnik) in Berlin ist seit 2012 neben der ZAF ein weiterer zuverlässiger Kooperationspartner zur Ergänzung der betrieblichen Ausbildung und bietet in enger Abstimmung mit der ZAF insgesamt 13 überbetriebliche Module mit dem Schwerpunkt auf dem Beruf Geomatiker/in an.

Ziel des Prüfungskolloquiums ist es, gleichermaßen die Auszubildenden im Beruf Vermessungstechniker/in umfassend und nachhaltig auf ihre Abschlussprüfung vorzubereiten und am Beispiel bisheriger Prüfungsaufgaben relevante Themengebiete, wie Fernerkundung, GNSS/SAPOS, Instrumentenkunde, Geoinformationssysteme sowie die Auswertung und Qualitätskontrolle von Geodaten gemeinsam zu erarbeiten und zu diskutieren.

Die ersten Reaktionen der Auszubildenden waren überaus positiv und bestätigen die Notwendigkeit derartiger Ausbildungsangebote. Die durchweg sehr guten Bewertungen kommen einer „Punktlandung“ gleich und bescheinigen der ZAF mit einem Gesamtdurchschnitt von 1,2 (Abb. 9) ein erfolgreiches Prüfungskolloquium. Die Zustimmung der Auszubildenden zeigt sich auch deutlich in den folgenden Wortmeldungen:

Lehrgangsbezeichnung / Ausbildungsinhalte	Vermessungstechniker/in	Geomatiker/in
Lehrgang P 4 Prüfungskolloquium Abschlussprüfung Vermessungstechniker/in“ • Koordinatensysteme • Fernerkundung GNSS/SAPOS • Instrumentenkunde • Geoinformationssysteme • Auswertung und Qualitätskontrolle von Geodaten • (ausbildungsbegleitend werden zu allen Themengebieten bisherige Prüfungsaufgaben gelöst)	3. Ausbildungsjahr 1 Woche	

Abb. 8: Überblick der Ausbildungsinhalte im Pilotlehrgang 4, Ausbildungsjahr 2017/2018

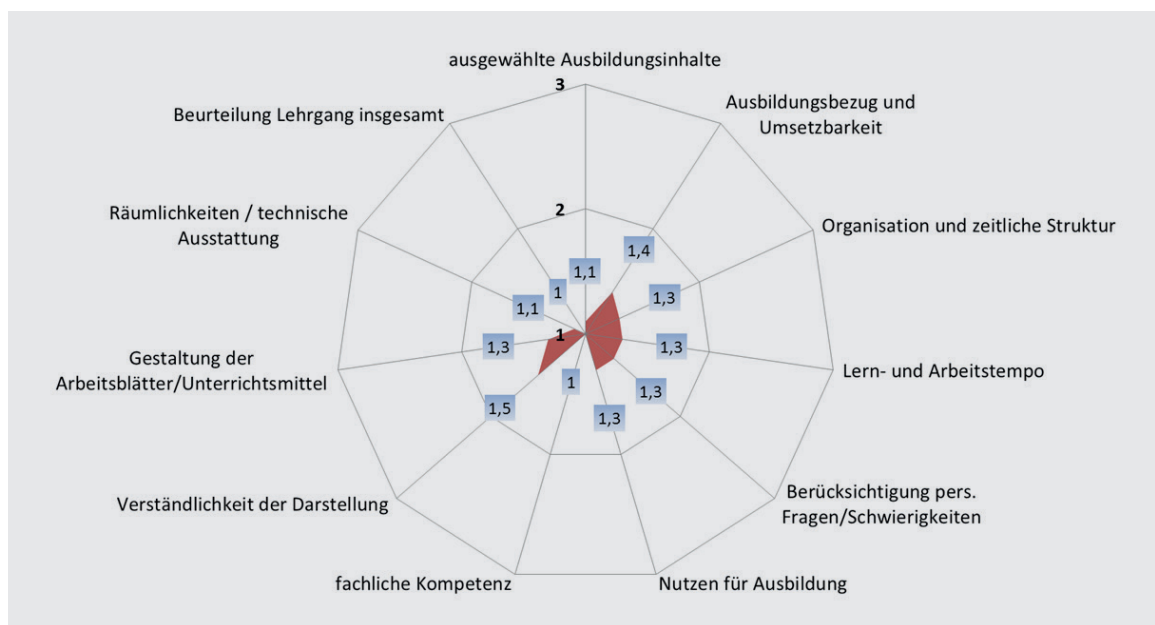


Abb. 9: Pilotlehrgang 4 – detaillierte Auswertung des Feedbacks der Auszubildenden

Meinungen der Auszubildenden auf die Frage:

Was hat Ihnen an diesem Lehrgang besonders gut gefallen?

- „die Vielfalt der Themen in Bezug auf die Prüfung“
- „Dass auf Fragen eingegangen wurde bis sie jeder verstanden hat und trotzdem kein Druck aufkam.“
- „Gesamtüberblick über Prüfungen“
- „Dass sehr viel vom 1. und 2. Lehrjahr wiederholt wurde, z. B. Datenbanken, INSPIRE, GDI.“
- „dass wirklich alle Fragen beantwortet wurden bis zum Schluss“

Der Pilotlehrgang 4 hat die Erwartungen der Auszubildenden in vollem Umfang erfüllt und wird daher einen festen Platz im überbetrieblichen Lehrgangsangebot der ZAF einnehmen.

Partner der Ausbildungsstätten beabsichtigt die ZAF auch weiterhin, den wachsenden Ansprüchen einer zukunfts- und bedarfsorientierten Ausbildung gerecht zu werden.

Einbeziehung der Ausbildungsstätten

Bei der Entscheidung über die Zukunft der Pilotlehrgänge sind neben dem Feedback der Auszubildenden die Meinungen der Ausbildungsstätten von besonderem Wert. Bereits auf dem 4. Ausbildungstag im Jahr 2016 haben sich die Vertreter/innen der Ausbildungsstätten gemeinsam mit der ZAF mit den Anforderungen auseinandergesetzt und nach Lösungen gesucht.

In der Folge hatte die ZAF sowohl auf dem 5. Ausbildungstag im November 2017 [4] als auch im Rahmen der Klausurtagung der Vermessungs- und Katasterverwaltung im Juni 2018 die Gelegenheit, die neuen Pilotlehrgänge vorzustellen, über Erfahrungen zu berichten und mit den Vertretern/Vertreterinnen der Ausbildungsstätten ins Gespräch zu kommen. Die breite Befürwortung der Ausbildungsstätten zur Durchführung der Pilotlehrgänge zeigt sich auch stellvertretend in den anschließenden Statements.

Quellen:

- [1] *Konzept zur Fachkräftesicherung in der Vermessungs- und Katasterverwaltung*: https://www.geobasis-bb.de/pdf-Dateien/Extern_Konzept_Fachkraeftesicherung_15-02-18.pdf; *Vermessung Brandenburg 1/2018* (zuletzt aufgerufen am 24.09.2018)
- [2] *Lehrgangsangebot der ZAF*: <https://www.geobasis-bb.de/organisation/zaf.htm> (zuletzt aufgerufen am 24.09.2018)
- [3] *Vermessung Brandenburg 1/2017*, S. 55
- [4] *Vermessung Brandenburg 1/2018*

Heike Mally-Mehlstäubl
Landesvermessung und
Geobasisinformation Brandenburg
Heike.Mally-Mehlstaeubl@geobasis-bb.de



Fazit

Der Erfolg der Pilotlehrgänge zeigt, dass sich die Anstrengungen der letzten 2 Jahre gelohnt haben. Mit dem Angebot ausbildungsbegleitender Maßnahmen konnte die ZAF nicht nur die Auszubildenden, sondern auch die Ausbildungsstätten vollends überzeugen. Umso erfreulicher ist es, dass die ZAF mit der unbefristeten Übernahme von zwei zusätzlichen Ausbildern die Pilotlehrgänge ab dem Ausbildungsjahr 2018/2019 in das reguläre Lehrgangsprogramm aufnehmen und darüber hinaus künftig noch weitere Weichen stellen kann, um das überbetriebliche Ausbildungsangebot im Sinne der Fachkräftesicherung nachhaltig zu stärken. Als verlässlicher

Statement der Katasterbehörde der Stadt Frankfurt (Oder):

„Wir bilden seit 1989 regelmäßig Vermessungstechniker/innen aus. Unsere Auszubildenden besuchen seitdem alle von der zentralen Aus- und Fortbildungsstätte angebotenen Lehrgänge.

Das Feedback der Auszubildenden war bisher ausnahmslos positiv. Die Pilotlehrgänge sind ebenfalls sehr gut angekommen, vor allem das Prüfungskolloquium. Die Auszubildenden erlernen oder vertiefen neben dem Grundlagenwissen auch spezifische Ausbildungsinhalte, wie den Umgang mit der modernsten Messtechnik und das Arbeiten mit den neuesten Programmsystemen. Auf diese Kenntnisse können wir Ausbilder aufbauen. Wir sind dankbar für die angebotenen Lehrgänge und möchten auf diese auch nicht mehr verzichten.“

Cornelia Schulz,
Ausbildungsleiterin

Statement der Katasterbehörde des Landkreises Barnim:

P1 (Vorbereitungslehrgang „Geoinformationstechnologie“)

„Der Lehrgang vermittelt Inhalte zum amtlichen Vermessungswesen, die bisher nicht flächendeckend in der praktischen Ausbildung vermittelt wurden. Das wurde spätestens in der Abschlussprüfung sichtbar. Die Vermittlung dieser Themen war früher mein Part in den Unterweisungsgemeinschaften in der Nordostregion. Die übrigen Themen gehören zu einem Rüstzeug, dass eigentlich vor Beginn der Ausbildung als bekannt vorausgesetzt werden sollte. Insofern können die hier vermittelten Themen die getroffene Ausbildungswahl der Azubis festigen, die Azubis können ihre Wahl nach außen vertreten. Es kann damit nur positiv sein.“

P2 (Förderlehrgang „Grundlagen vermessungstechnische Berechnungen“)

„Der Lehrgang vermittelt Inhalte, die Gegenstand von Eignungstests sind. Insofern hilft der Lehrgang, die Kenntnisse und Fähigkeiten im Ergebnis auf ein Niveau zu heben, um nach erfolgreicher Ausbildung geeignete Fachkräfte mit dem nötigen Basiswissen zu haben.“

P3 (Grundlagenlehrgang „ArcGIS“)

„Diesen Lehrgang sehe ich als Verbindung zwischen den grundlegenden Ausbildungsinhalten eines Vermessungstechnikers (Erfassung von Geobasisdaten) und den darauf zugreifenden Anwendern von Geofachdaten. Das eröffnet den Auszubildenden die Bandbreite von der Erstellung der Geobasisdaten bis hin zur Verarbeitung dieser Daten, die Welt der Geofachdaten zu überblicken und Zusammenhänge zu verstehen und zu erklären. Für entsprechende künftige Arbeitgeber ist das sicherlich ein Pluspunkt.“

P4 (Prüfungskolloquium „Abschlussprüfung Vermessungstechniker/in“)

„Dieser Lehrgang könnte dazu beitragen, die in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in den Köpfen der Azubis zu festigen. Gerade Azubis, die sich schwer tun, eigene Kenntnisse auf Sachverhalte in der Prüfung zu übertragen, könnten Sicherheit für die Prüfung gewinnen. Die Azubis gewinnen einen Einblick in das Niveau der Abschlussprüfung. Das kann zur Verbesserung der Prüfungsergebnisse beitragen. Gleichzeitig muss davor gewarnt werden, wie immer beim Vorbereiten anhand von Prüfungsaufgaben, diese auswendig zu lernen und damit die gute Absicht dieses Lehrganges zu schmälern.“

Dietmar Ewald,
Sachgebietsleiter Katasterbehörde Landkreis Barnim

Cornelia Schulz,
Ausbildungsleiterin

Geomatiker/innen – wer oder was ist das?

Geomatiker/in, ein Beruf, der seit der 2010 in Kraft getretenen Verordnung über die Berufsausbildung in der Geoinformationstechnologie existiert, ist heute immer noch nahezu unbekannt. Dabei ist er doch so vielfältig, interessant, abwechslungsreich und breit gefächert einsetzbar.

Eigentlich sind sie „kleine“ Künstler diese Geomatiker/innen, aber auch exakte und penible Datenerfasser, ebenso wie sie einfallsreiche Datenmanager sind und ein Stückweit auch Designer für Grafik und Medien. All das können sie nach ihrer dreijährigen Berufsausbildung. Neben diesen Kenntnissen benötigen sie aber auch Fingerspitzengefühl, einen guten Geschmack und die Kunst mit Menschen umzugehen. Sie müssen auftragsorientiert arbeiten können und neugierig genug sein, um die richtigen Recherchen zu betreiben. Für ein gutes Produkt brauchen sie einen eigenen Anspruch. Sie müssen den Auftraggeber fachlich beraten und ebenso seine Wünsche erfüllen. Das hört sich alles ein bisschen nach Datenzauberei an, ist es aber nicht, es ist nur ein schöner Beruf.

Zu Beginn seiner Entstehung wurde der Beruf immer kurz als Mischung zwischen einem Vermessungstechniker und einem Kartografen beschrieben. Mit dieser Vorstellung im Kopf erklärte ich mich bereit, im Prüfungsausschuss der Geomatiker/innen mitzuwirken. Ich freue mich heute sagen zu können, dass es eine gute Entscheidung war, auch wenn vorerst mit falschen und unzureichend fundierten Vorstellungen. Nun kann ich aus tiefster Überzeugung sagen, dass dieser Beruf ein wirklich spannender und schöner Beruf ist. Tatsächlich freue ich mich auf jede neue Prüfungsperiode, da neben unserer Arbeit im Prüfungsausschuss viele schöne und abwechslungsreiche Produkte, die sogenannten betrieblichen Aufträge, zu denen ich später noch komme, vorgestellt werden.

Während der Ausbildung lernen Geomatiker/innen wichtige Elemente aus der Vermessungstechnik und der GIS-Technologie kennen, aber auch wesentliche Inhalte aus der Kartographie, der Photogrammetrie und der Fernerkundung. Geomatiker/innen bearbeiten eine breit gefächerte Prozesskette des Geodatenmanagements. Diese beginnt mit der Geodatenerfassung, führt über deren Weiterverarbeitung bis hin zur Visualisierung und zum Marketing.

**...zuerst einmal
Geomatiker/in werden**



Abb. 1: Steckbrief

...los gehts, was lernen Geomatiker/innen während der Ausbildung?

Entsprechend den Arbeitsschritten einer Prozesskette des Geodatenmanagements sind die Lernfelder der dreijährigen Berufsausbildung ausgerichtet. In jedem Lernfeld wird den Auszubildenden Schritt für Schritt gelehrt, was sie als Geomatiker/in brauchen werden.

Übersicht über die Lernfelder für den Ausbildungsberuf Geomatiker/Geomatikerin				
Lernfelder = Prozesskette		1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
1	Betriebe der Geoinformationstechnologie vorstellen	40 h		
2	Geodaten unterscheiden und bewerten	100 h		
3	Geodaten erfassen und bearbeiten	80 h		
4	Geodaten in Geoinformationssystemen verwenden und präsentieren	60 h		
5	Datenbanken erstellen, Geodaten pflegen und verwalten		40 h	
6	Geodaten beziehen, modellieren und Geoprodukte gestalten		80 h	
7	Geobasisdaten mit Fachdaten verknüpfen und visualisieren		80 h	
8	Fernerkundungsdaten auswerten, interpretieren und in ein Geoinformationssystem einbinden		80 h	
9	Geodaten in multimedialen Produkten realisieren			80 h
10	Geodaten für Print-Produkte aufbereiten			60 h
11	Mehrdimensionale Geoprodukte entwickeln			60 h
12	Geoprodukte kundenorientiert konzipieren und umsetzen			80 h

Abb. 2: Die Lernfelder der dreijährigen Ausbildung



Bild 1: Geomatiker/innen-Gedanken

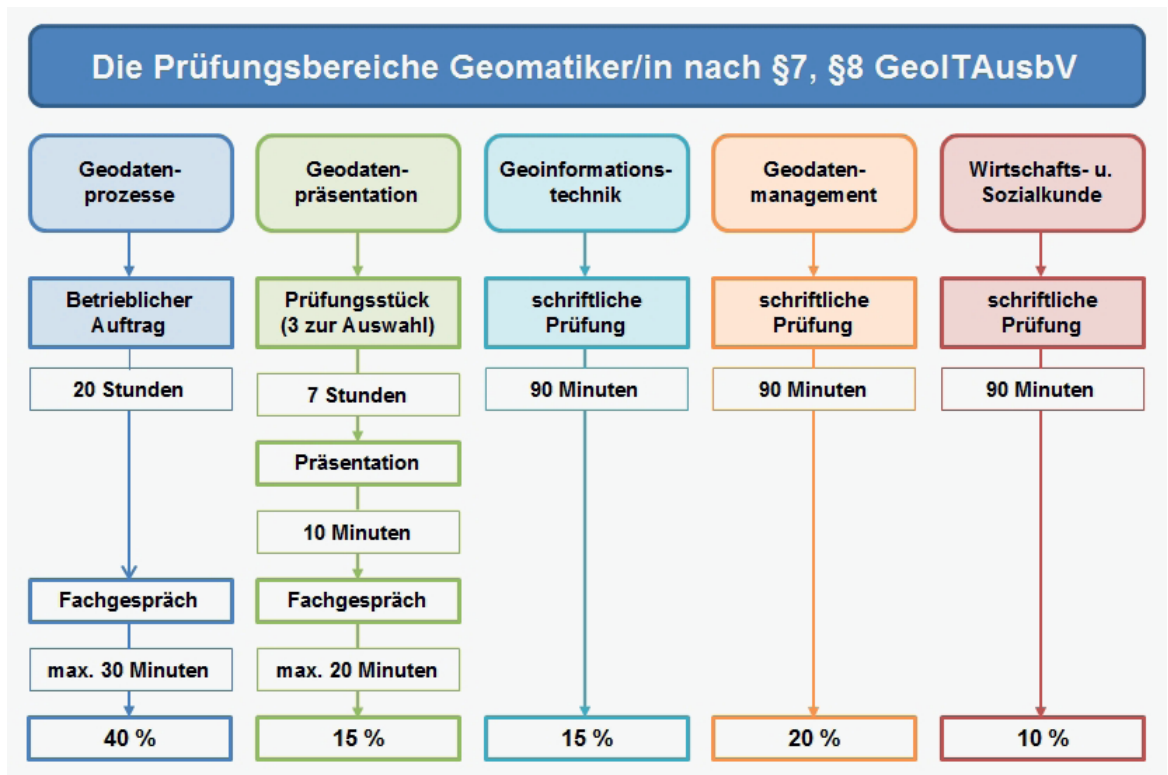


Abb. 3: Prüfungsbereiche der Abschlussprüfung

...der erste Schritt ist gleich geschafft, nur noch die Abschlussprüfungen bestehen

Vom Auszubildenden sind insgesamt fünf Prüfungen zu absolvieren und zu bestehen.

Die Prüfung Geodatenprozesse, das ist der betriebliche Auftrag, und die Prüfung Geodatenpräsentation, das ist das Prüfstück, sind praktische und auch mündliche Prüfungen.

Die Prüfungen Geoinformationstechnik, Geodatenmanagement sowie Wirtschafts- und Sozialkunde sind schriftliche Prüfungen mit einer Dauer von jeweils 90 Minuten.

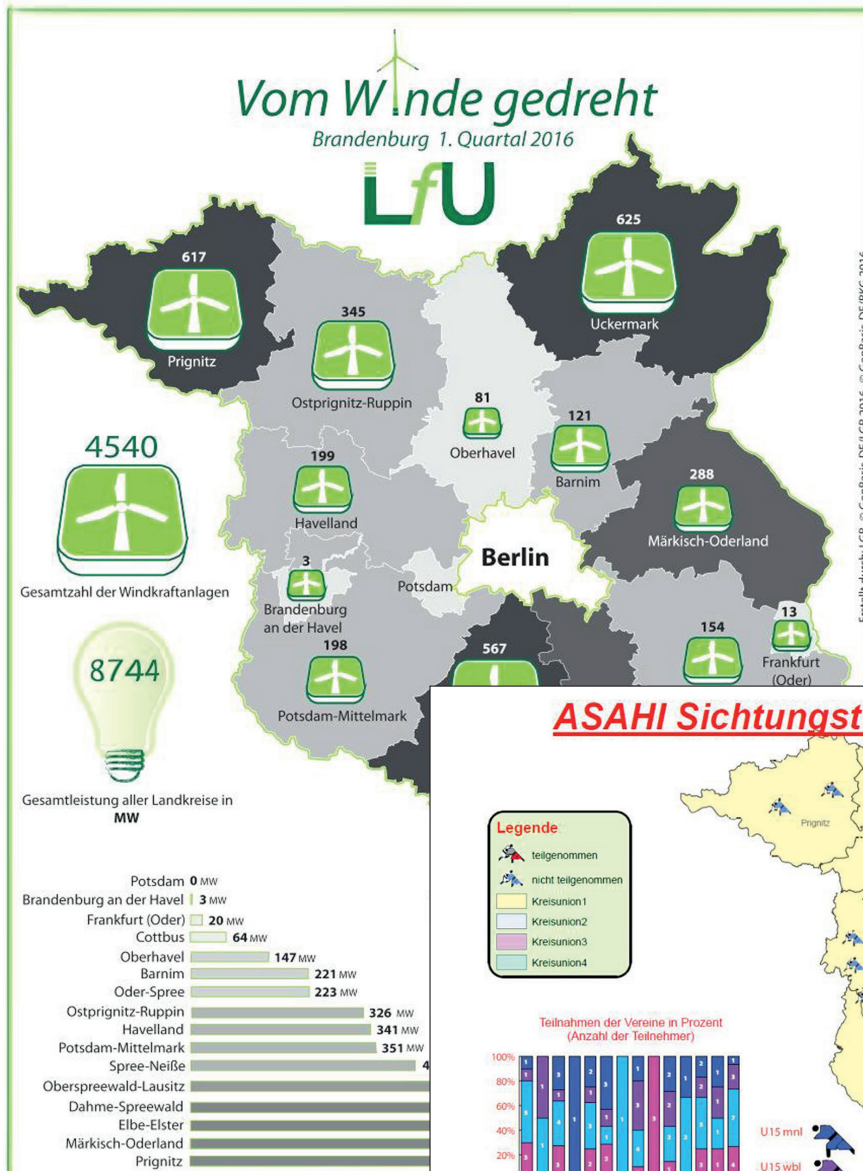
...das „Gesellenstück“ der Geomatiker/innen, der betriebliche Auftrag

Der betriebliche Auftrag geht mit 40 % in das Gesamtergebnis der Abschlussprüfung ein. Das Thema des Auftrages wählen die Auszubildenden selbst aus und dieses muss durch den Prüfungsausschuss genehmigt werden. Die mündliche Prüfung, das 30-minütige Fachgespräch zu diesem Auftrag ist eine sehr schöne Aufgabe für uns Mitglieder des Prüfungsausschusses. Wir werden immer wieder von der Vielfalt der Einsatzgebiete für Geomatiker/innen überrascht und sind oft durch die präsentierten Fähigkeiten beeindruckt.

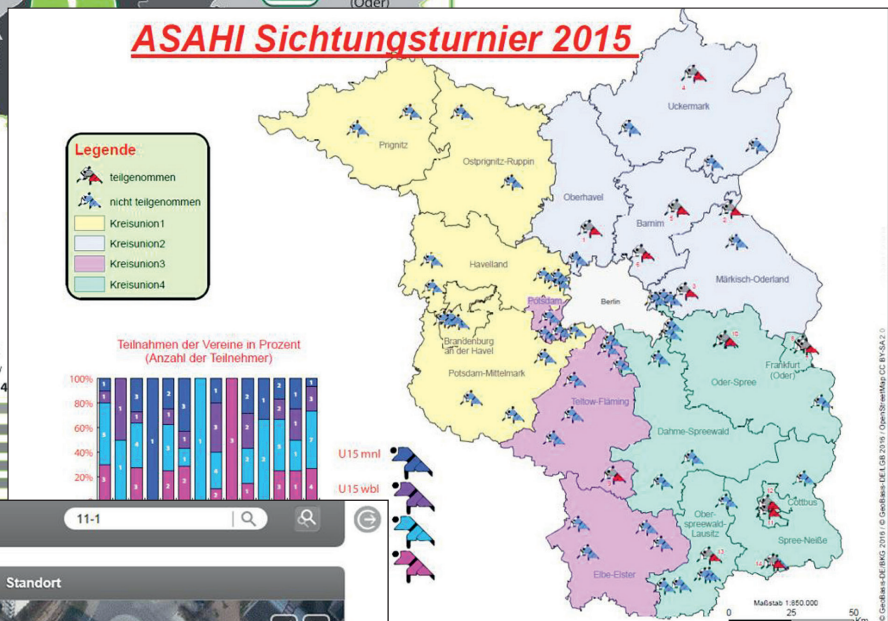
Für mich ist der betriebliche Auftrag ein regelrechtes Aushängeschild für diesen wunderschönen Beruf.

Deshalb habe ich aus den mittlerweile 75 erstellten betrieblichen Aufträgen eine Auswahl getroffen, um damit zu veranschaulichen, was ich meine. Es fiel mir wirklich nicht leicht, denn ich hätte am liebsten alle ausgewählt. Anhand der folgenden Grafiken kann man sich aber leicht ein Bild über die verschiedenen Einsatzbereiche der Geomatiker/innen verschaffen.

...eine kleine Galerie von betrieblichen Aufträgen



„Infografik über Windkraftanlagen im Land Brandenburg sowie deren Energieerzeugung“



„Informationsblatt für das Sichtungsturnier im Judo, mit einer Karte der Vereine“

11-1

Hierarchie

- 001, Pflegebereich 1
 - 1, Robert-Schulz-Ring
 - 11, Robert-Schulz-Ring 52-54

Grunddaten

Baumnummer	11-1
Kodierung	19
Baumart	Fagus sylvatica
Deutscher Name	Rotbuche
Grünanlage	11, Robert-Schulz-Ring 52-54
Entwicklungsphase	Alterungsphase
Vitalität	1 - ohne Schadensmerkmale
Verortet	☒
Kontrollintervall	jährlich

Weitere Grunddaten

- Baumdaten aktuell
- Kontrollen (2)
- Pflegemaßnahmen (0)
- Untersuchungen (0)
- Schäden der letzten Kontrolle (1)
- Ereignisse (0)
- Dokumente (0)

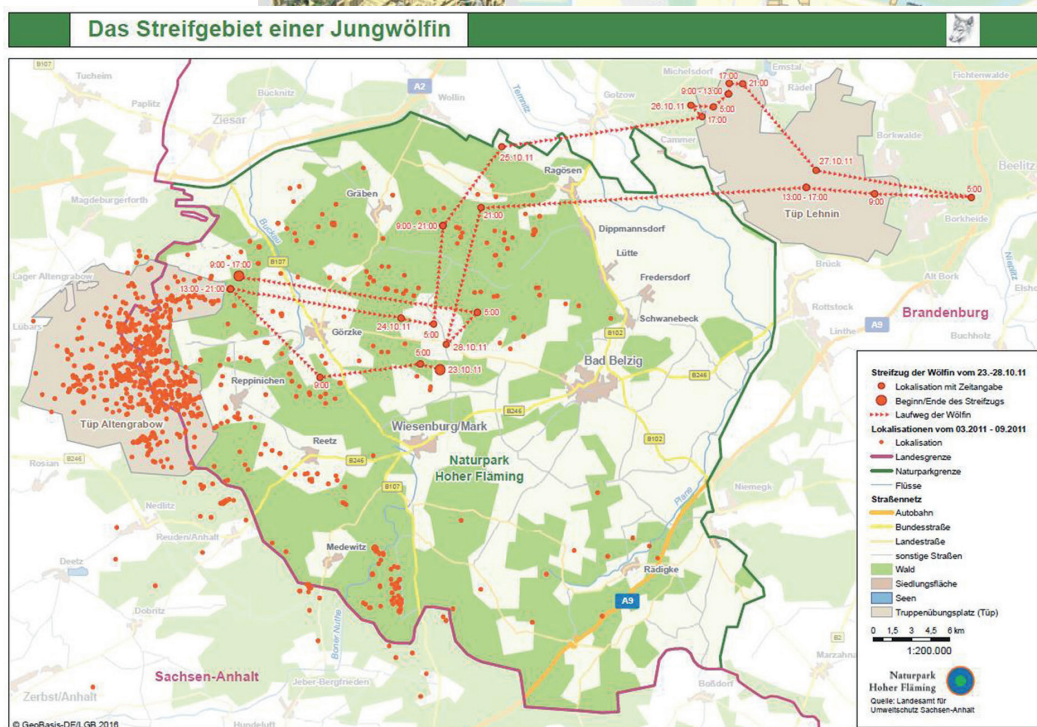
Standort

„Geoinformationssystem für ein Wohnungsunternehmen zur Erfüllung der Betreiberpflichten“

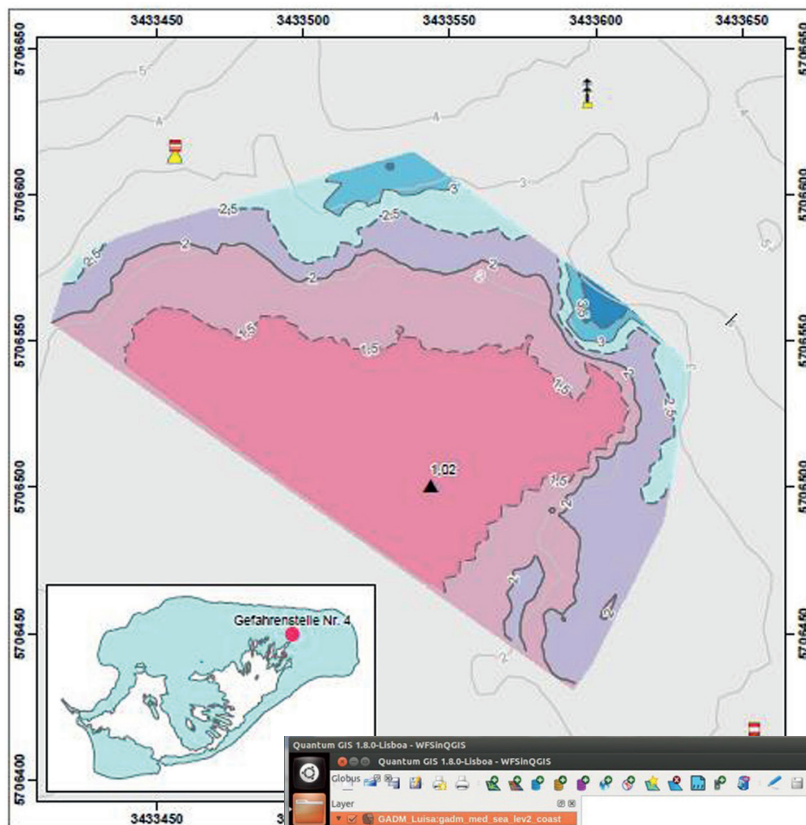


„Stadtplan für
den Unterricht der
3. Klasse“

„Erfassung und
Visualisierung der
historischen Stadtmau-
er von Luckau für den
Denkmalschutz“



„Thematische Karte
über das Streifgebiet
einer Jungwölfin“

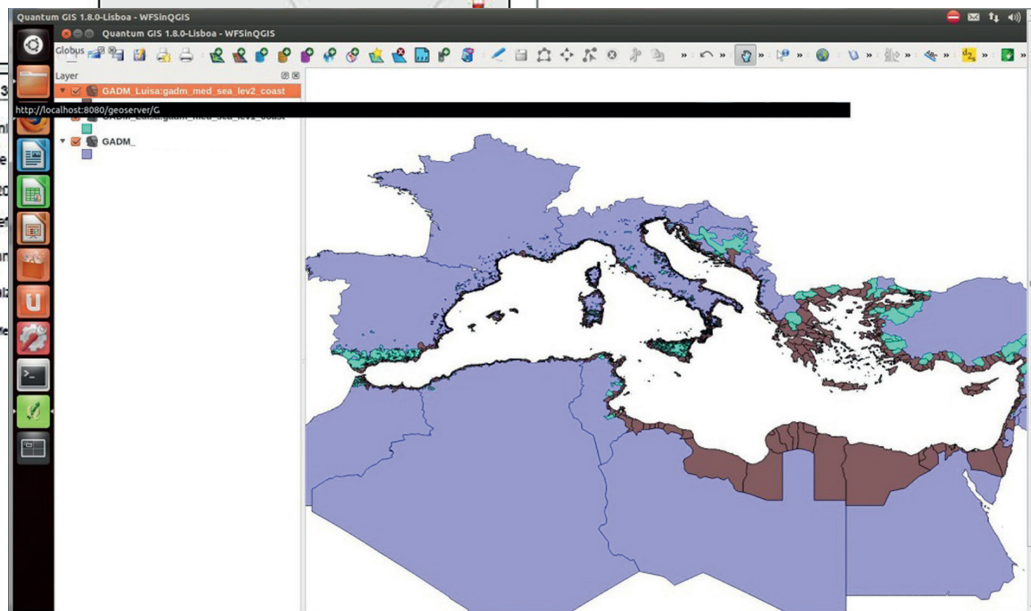


„Thematische Karte vom Senftenberger See mit den Tiefenlotungen einer Gefahrenstelle“

Tiefenschichten*	
3,5 - 4	Haupttiefenlinie
3 - 3,5	Hilftiefenlinie
2,5 - 3	Tiefenlinien 20
2 - 2,5	geringster Tief
1,5 - 2	Kleinsperrtonn
1 - 1,5	Nord Kardinal

* Angaben in Metern

„Web Feature Service für Mittelmeerstaaten als Frühwarnsoftware für Tsunami“



...aber was genau machen nun Geomatiker/innen

An einem Projekt, dem Aufbau eines GIS und der Erstellung einer daraus resultierenden Karte als Grundlage für die Planung zur Bekämpfung des Eichenprozessionsspinners möchte ich die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Geomatiker/innen anschaulich darstellen.

...zuerst wird alles gut vorbereitet, die Projektplanung

→ das A und O, die Arbeitssituation und das Auftragsziel analysieren

Für den Landkreis Oberhavel soll ein Geoinformationssystem eingerichtet werden, mit dem langfristig eine Planung für die Bekämpfung der Eichenprozessionsspinner organisiert werden kann.

In dem Geoinformationssystem sollen die Verwaltungsgrenzen, die Bundes-, Landes- und Kreisstraßen, die befallenen Gebiete und eine Planung für die Befliegung durch Hubschrauber mit Bekämpfungsmitteln erfasst werden. Es soll eine Karte für die untere Forstbehörde ausgegeben werden.

Der Auftraggeber formuliert seinen Auftrag, legt die geforderten Standards fest, bespricht alle Notwendigkeiten, Anforderungen und Wünsche und unterrichtet den/die Geomatiker/in über den Einsatzbereich des Produktes. Es wird besprochen, welche Daten in welcher Form zur Verfügung stehen, welche beschafft oder erhoben werden müssen und welche Informationen die Karte beinhalten soll.



Bild 2: Planungsgespräch

→ **notwendige Informationen beschaffen, auswerten und das Projekt planen**

Jetzt sind die Geomatiker/innen in ihrem Element und stürzen sich als erstes in das Internet, lesen Artikel, Bücher und nützliche Informationen. Sie suchen nach ähnlichen thematischen Karten. Sie informieren sich natürlich auch über den Eichenprozessionsspinner, über die untere Forstbehörde, sie erforschen, wie und welches Bekämpfungsmittel durch die Hubschrauber eingesetzt wird und Schritt für Schritt entsteht in ihren Köpfen ein Plan.

Ihre ersten Skizzen und Ideen werden festgehalten. Sie filtern sich die Rahmenbedingungen heraus und beachten, welche Vorgaben sie einhalten müssen. Die Anforderungen an das Projekt sind zum Beispiel, das geforderte Bezugssystem, die zu verwendenden Basisdaten, der benötigte Maßstab der Karte, das Abgabedatum und vieles mehr. Um den Abgabetermin sicher einhalten zu können, erstellen sich die Geomatiker/innen einen Zeitplan.



Bild 3: Die Recherche

→ **welche rechtlichen Vorgaben, Normen und Standards müssen beachtet, eingehalten und angewandt werden**

Geomatiker/innen machen sich gleich zu Beginn Gedanken, welche rechtlichen Vorgaben zu beachten und einzuhalten sind.

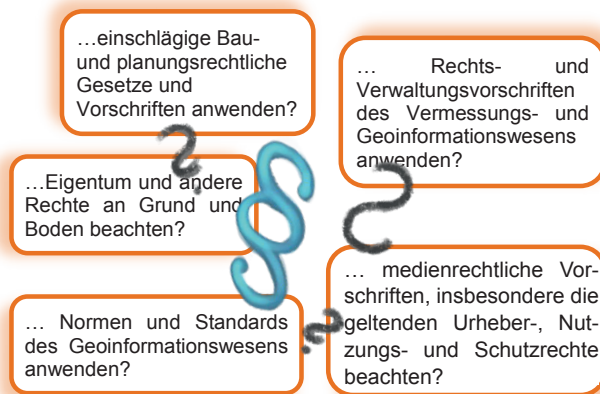


Bild 4: Rechtliche Normen und Standards beachten

...endlich kann es richtig losgehen, die Durchführung des Auftrages

→ **notwendige Geodaten erfassen**

Ein bisschen Vermesserblut fließt durch die Adern der Geomatiker/innen. Zum einen ist das erste Ausbildungsjahr identisch mit dem der Vermessungstechniker/innen und zum anderen ist es ihnen ein Bedürfnis, ab und zu ihre Daten im Rahmen ihrer Möglichkeiten selbst zu erfassen.

Die vom Auftraggeber zur Verfügung gestellte Excel-Tabelle mit den Fundortdaten der Eichenprozessionsspinner weist Lücken auf. Mit dem GPS-Gerät oder dem Tachymeter, je nach Bewuchs, geht es kurzerhand in den Außendienst. Die ALKIS-Daten für die geforderten Verwaltungsgrenzen wurden schon früh am Morgen vor dem Außendienst in der GIS-Abteilung des Landkreises beantragt. Für die Genauigkeit der Straßenverläufe können sie eine Topografische Karte verwenden oder sich Geobasisdaten bei der LGB bestellen. Jetzt ist es von Vorteil, dass sie sich über die benötigte Genauigkeit ein Bild machen können, da sie sich vorab über das Verfahren der Befliegung mit dem Bekämpfungsgift informiert hatten. Die Genauigkeit der topografischen Karte reicht für ihren Auftrag völlig aus.



Bild 5: Geodaten erfassen

→ alle vorhanden Daten müssen jetzt verarbeitet und qualifiziert werden

Die gesammelten Daten sind nun die Grundlage für das GIS. Vorab werten die Geomatiker/innen ihre erfassten Messdaten aus, befreien die Excel-Tabelle von unnötigen Informationen und prüfen alle Daten auf Plausibilität. Die AL-

KIS-Daten können sie verwenden, so wie sie sie bestellt haben, da sie sich explizit nur die Verwaltungsgrenzen ausgeben lassen haben.

→ die Daten werden zusammengeführt und ausgewertet

Ein GIS zu erstellen, ist für Geomatiker/innen eine Kleinigkeit. Sie kennen sich mit den verschiedensten Programmen ziemlich gut aus und suchen sich jetzt für ihr Projekt das geeignetste heraus. Das Einlesen der verschiedenen Datentypen in die Datenbank erfolgt routiniert und schnell. Sie wissen wie das Bezugssystem gesetzt wird, wie die Layer, also die Ebenen übersichtlich angelegt werden, die Daten der Tabelle mit den grafischen Daten verknüpft werden und wie die topografische Karte eingepasst wird. In diesem Augenblick huscht ein Lächeln über ihre Gesichter. Nachdem sie bis jetzt organisiert, geplant, sich schlaugemacht haben, als Vermesser unterwegs waren, sich als Datenmanager mit den beschafften Geoinformationen befasst haben, kommt jetzt ihre kartografische und kreative Seite zum Einsatz.



Bild 6: Daten auswerten und zusammenführen

→ die Daten werden visualisiert und präsentiert... es soll ja eine übersichtliche, ansprechende und praktische Karte entstehen

In der Ausbildung haben Geomatiker/innen viel über Farbmanagement und Webtechnologie, Farb- und Bildoptimierung, Gestaltungsregeln für Bildschirmlayouts, Dokumententypen und so weiter und so fort gelernt. Jetzt können sie sich entfalten und neben ihrem Erlernten auch ihre künstlerische Seite ausleben. Dabei müssen sie kundenorientiert arbeiten und innerhalb der vor-



Bild 7: Grafische Gestaltung

gegeben Rahmenbedingungen bleiben. Ist ihre grafische Gestaltung beendet, können sie fast ihr Ergebnis als Printprodukt ausgeben. Davor gilt aber – nichts geht ohne ordentliche Kontrolle von ihrem Tisch.



Bild 8: Alle sind zufrieden... Auftrag erfüllt

...fast fertig, die Kontrolle

Selbstverständlich prüfen Geomatiker/innen in regelmäßigen Abständen ihr Projekt. Mehrmals werden dem Auftraggeber Zwischenschritte zugesandt, die verwendeten Daten werden durch das Vieraugenprinzip innerhalb des Betriebes oder der Firma stetig kontrolliert und jedes Printprodukt wird mehrmals auf Vollständigkeit, Richtigkeit und Aktualität überprüft.

...und dann ist alles fertig

Dann kommt der große Augenblick für Geomatiker/innen. Dem Auftraggeber wird das GIS vorgestellt und die Karte präsentiert. Aufgrund der ständigen Absprachen, durch die Beratung der Geomatiker/innen und wegen der regelmäßigen Absprachen zu den Zwischenergebnissen, werden ganz sicher beide Seiten sehr zufrieden sein. Der Landkreis Oberhavel kann das aufgestellte Eichenprozessionsspinner-GIS ständig aktualisieren, die untere Forstbehörde bekommt nun jährlich eine Karte als Planungsgrundlage und auch der Hubschrauberpilot kann auf dieser Grundlage seine Flüge entsprechend planen und koordinieren. Der Eichenprozessionsspinner, oder besser die Raupe des Eichenprozessionsspinners hat in Oberhavel nichts mehr zu lachen.

Indra Bethke
Landkreis Oberhavel,
indra.bethke@oberhavel.de

Carolin Hebert (Bilder)
Max-Delbrück-Gymnasium Berlin-Pankow
16 Jahre



Nachgefragt

„Nachwuchsgewinnung ist Chefsache! *

Für diese Ausgabe wurde bei den Landkreisen Elbe-Elster und Spree-Neiße nachgefragt. Herzlichen Dank an die Landräte Heinrich-Jaschinski und Altekrüger für ihre Statements und ihre Unterstützung der Katasterbehörden bei der Nachwuchsgewinnung. Wir hoffen auch für die nächsten Ausgaben über das wichtige politische Engagement der Verwaltungsspitzen berichten zu können.

* Vorwort Vermessung Brandenburg 2/2017, S. 39

Der Landkreis bildet seit vielen Jahren in der Geoinformationstechnologie aus und leistet damit einen wichtigen Beitrag für die Sicherstellung des Liegenschaftskatasters und der amtlichen Grundstücksbewertung. Wie schaffen Sie es, im Wettbewerb der Branchen um die besten Köpfe an geeignete Bewerber/-innen zu kommen?

Christian Heinrich-Jaschinski: Der Landkreis Elbe-Elster bildet seit 1990 kontinuierlich in acht dualen Berufsausbildungen junge Menschen aus. Die Ausbildung im Ausbildungsberuf „Vermessungstechniker/in“ führen wir seit 1992 durch und haben bereits mehr als 20 Auszubildende zum erfolgreichen Abschluss geführt. Verwöhnt von den guten Bewerberzahlen in diesem Ausbildungsberuf konnten wir in der Vergangenheit die Besten auswählen. Seit ein paar Jahren stehen wir wie andere auch vor der Herausforderung, unsere Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerbern zu besetzen. Mit einem realistischen Blick auf die Bewerberlage gilt es nun, nicht ausschließlich an die „besten Köpfe“ zu kommen, sondern vielmehr „Potenziale zu entdecken“. Die duale Berufsausbildung bietet uns die Chance, über einen Zeitraum von drei Jahren durch eine qualitativ hochwertige Vermittlung von Wissen, Fertigkeiten und Kenntnissen Auszubildende zu geschulten Persönlichkeiten auszubilden, die den Anforderungen des komplexen Berufslebens gewachsen sind. Diese Chance gilt es zu nutzen.

Hierbei setzen wir in Sachen Ausbildungsmarketing auf traditionelle Werbung für unsere Ausbildung im Kreisanzeiger und in den Lokalmedien. Unsere Internetpräsenz bietet Anregungen zur Berufswahl in der Kreisverwaltung, und natürlich ist der Landkreis Elbe-Elster auf Ausbildungsmes-



Foto: Thomas Kläber

*Christian Heinrich-Jaschinski
Landrat des Landkreises Elbe-Elster*

sen und Berufsinformationstagen an den Schulen im Landkreis mit seinen Ausbildungsangeboten präsent. Das Schülerbetriebspraktikum ist fester Bestandteil unserer Nachwuchsgewinnung.

Welche Anreize sind aus Ihrer Sicht wichtig, um die Menschen nach erfolgter Ausbildung in der Region zu halten?

Christian Heinrich-Jaschinski: Ganz wichtig ist es, jungen Menschen Perspektiven für ihr weiteres Leben zu bieten. Dies betrifft verschiedenste Bereiche. Zu den wichtigsten zählen

u. a. Arbeit, Wohnen und die Lebensqualität als solche. In diesen Themenfeldern kann die Kreisverwaltung nicht allein agieren. Aber sie trägt mit vielfältigen Initiativen dazu bei, den Unternehmen der Region gut ausgebildete Fachkräfte zu sichern. Die frühzeitige Vernetzung von Unternehmen und Schulen macht potenziellen Nachwuchs rechtzeitig auf berufliche Chancen vor Ort aufmerksam. Mit der Auszeichnung „Ausbildungsstar“ honoriert der Landkreis zusammen mit der Regionalen Wirtschaftsförderungsgesellschaft Elbe-Elster mbH unternehmerisches Engagement in der Ausbildung.

Heute lässt sich sagen: Der Landkreis bietet hervorragende berufliche Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Die Unternehmen der Region sind daran interessiert, ihre Mitarbeiter langfristig zu binden und öffnen ihnen entsprechende Perspektiven.

Eine solide Infrastruktur trägt nachhaltig zur guten Lebensqualität im Landkreis Elbe-Elster bei. Hierzu zählen vor allem auch bezahlbarer Wohnraum und günstige Lebenshaltungskosten. Darüber hinaus besteht ein dichtes Netz aus gut ausgestatteten Kindertagesstätten sowie Grund- und weiterführenden Schulen. Die medizinische Versorgung der Region hat ein stabiles Fundament; die Breitbanderschließung der Region wird ständig vorangetrieben.

Der Landkreis Elbe-Elster ist eine lebendige Region. Unzählige Vereine machen das Freizeitangebot bunt und abwechslungsreich. Getragen werden sie vom Engagement ihrer Mitglieder.

Die Kreisverwaltung selbst bietet eine qualitativ hochwertige Ausbildung an, welche bei guten Leistungen – bisher in den allermeisten Fällen – zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis geführt hat. Durch entsprechende Arbeitszeitregelungen ist eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. von Pflege und Beruf möglich. Durch flexible Arbeitszeiten, die Einrichtung von ergonomischen Arbeitsplätzen und die Förderung von gesundheitlichen Präventionskursen tun wir etwas für die Gesundheit unserer Mitarbeiter. Die Kreisverwaltung wird als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen und möchte dies auch weiterhin sein.

Ihre Katasterbehörde arbeitet in der Ausbildung eng mit dem Land zusammen. Wie beurteilen Sie die Unterstützungsangebote für die Berufsausbildung in der Geoinformationstechnologie?

Christian Heinrich-Jaschinski: Die Zentrale Aus- und Fortbildungsstätte (ZAF) des Landes Brandenburg in Frankfurt (Oder) bietet zahlrei-

che Lehrgänge zu Ausbildungsinhalten an, die im Kataster- und Vermessungsamt nur eingeschränkt vermittelt werden. Hierdurch ergibt sich ein Mehrwert in der Ausbildung, der gerne auch angenommen wird. Auch der durch die ZAF jährlich neu erarbeitete Einstellungstest für die Berufsausbildung zum Vermessungstechniker/in ist ein gutes Hilfsmittel für die Ausbildungsstellen, die richtigen Bewerber auszuwählen. Und schließlich sorgt die seit einigen Jahren durch die zuständige Stelle in der LGB etablierte Zeugnisübergabe im feierlichen Rahmen für einen gelungenen Abschluss der Ausbildung in den Berufen der Geoinformationstechnologie.

Das duale Studium ist in aller Munde und bei jungen Menschen nachgefragt. Zur Absicherung der Laufbahnausbildung im gehobenen vermessungstechnischen Verwaltungsdienst muss das duale Studium als weitere wichtige Säule der Fachkräftesicherung in den Katasterbehörden etabliert werden. Die LGB hat im Rahmen einer Pilotierung bereits gute Erfahrungen mit einem von ihr entwickelten flexiblen Modell gemacht. Liegen Ihnen Erfahrungen zum dualen Studium vor? Welche Strategie verfolgen Sie in diesem Bereich?

Christian Heinrich-Jaschinski: Aktuell studieren vier Abiturienten im praxisintegrierenden Studiengang „Öffentliche Verwaltung Brandenburg“ an der Technischen Hochschule Wildau. Zum Wintersemester werden drei weitere Abiturienten diesen Studiengang und ein Abiturient das praxisintegrierende Studium „Verwaltungsinformatik“ aufnehmen. Die Vorteile liegen sowohl für unsere Studierenden als auch für unsere Verwaltung auf der Hand. Durch den Praxisbezug können die Studierenden Berufserfahrungen sammeln und erlerntes Wissen direkt anwenden. Mit der monatlichen Studienvergütung ist der finanzielle Anreiz gegeben, und unsere dualen Studenten wissen auch genau, was sie nach Abschluss ihres Studiums im Ausbildungsbetrieb erwartet. Qualifizierte Nachwuchskräfte auszubilden und von Anfang an zu binden, ist natürlich unser Ziel bei der Bereitstellung von dualen Studienplätzen. So werden wir in unserer Personalentwicklungsplanung weitere duale Studienplätze in den Studiengängen „Vermessung und Geoinformatik“ sowie „Soziale Arbeit“ ab 2019 integrieren.



Der Landkreis Spree-Neiße bildet seit vielen Jahren das erste Mal wieder in der Geoinformationstechnologie aus und leistet damit künftig einen wichtigen Beitrag für die Sicherstellung des Liegenschaftskatasters und der amtlichen Grundstücksbewertung. Wie schaffen Sie es, im Wettbewerb der Branchen um die besten Köpfe an geeignete Bewerber/innen zu kommen?

Harald Altekrüger: Es ist durchaus eine Herausforderung für uns passende Bewerber/innen zu finden, da sich die Situation auf Grund der brummenden Konjunktur und des damit verbundenen Fachkräftemangels verschärft hat. Dass wir jetzt erst wieder Vermessungstechniker/innen nach einer neunjährigen Unterbrechung ausbilden, ist dabei einer vorausschauenden Personalpolitik geschuldet: Der geringe Personalbedarf der letzten Jahre im Fachbereich Kataster und Vermessung wird in absehbarer Zeit zu Ende gehen. Von unseren 60 Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, welche im Rahmen der interkommunalen Zusammenarbeit ebenfalls für den Landkreis Oberspreewald-Lausitz mit verantwortlich sind, ist einerseits kaum noch jemand unter 40 Jahren und andererseits gehen viele von ihnen dem wohlverdienten Ruhestand entgegen. Bald beginnt demnach die Phase, in der wir unsere Altersabgänge mit jungen Nachwuchskräften ersetzen müssen, damit wir auch in Zukunft eine so leistungsfähige Katasterbehörde wie heute haben. Jetzt ist also genau der richtige Zeitpunkt, um mit dem Wiedereinstieg in die Ausbildung für Vermessungstechniker/innen zu beginnen, damit unsere Azubis möglichst viel von unserem erfahrenen Personal lernen. Da die Konkurrenz bekanntlich nicht schläft, versuchen wir mit zahlreichen Maßnahmen die besten Köpfe für uns zu gewinnen, wobei wir stets den direkten Kontakt zu den jungen Menschen suchen. Dafür sind unsere Personaleregelmäßig auf Ausbildungsmessen wie z. B. der Impuls oder der iBOB unterwegs. Hierbei zeigt sich ebenso wie bei den Bewerberzahlen, dass das Interesse nach einer solchen Lehre zwar nach wie vor hoch ist, jedoch eignen sich auf Grund mathematisch-technischer Anforderungen nur etwa 30 % aller Bewerber/innen. Hier muss man früh über die Ausbildungsbedingungen aufklären, wobei sich für uns vor allem Zukunftstage, Schülerpraktika, Internetauftritte oder die Präsenz in den Ausbildungsbroschüren der Region bewährt haben, denn genau dadurch konnten wir einige unserer aktuellen Auszubildenden gewinnen. Um den Jugendlichen bei solchen Terminen vor Ort etwas Anschauliches in die Hand zu geben, ha-



*Harald Altekrüger
Landrat des Landkreises Spree-Neiße*

ben wir des Weiteren einen Azubi-Flyer mit den wichtigsten Informationen zum Ausbildungsberuf Vermessungstechniker/in erstellt. Darüber hinaus habe ich als Landrat das Ziel ausgelobt bester Ausbildungsbetrieb zu werden, weshalb wir auch stets mit der hohen fachlichen Qualität bzw. dem umfangreichen Know-How unserer Ausbilder im Geoinformationsbereich werben. Das allerwichtigste für Berufsanfänger ist jedoch eine Perspektive, die wir unseren Azubis auf jeden Fall bieten. Als Kreisverwaltung können wir mit hervorragenden Übernahmechancen punkten, denn einem Azubi mit sehr gutem Abschluss winkt bei uns die unbefristete Einstellung und damit ein sicherer Arbeitsplatz. Die Fortbildungsangebote und Aufstiegsmöglichkeiten können sich ebenfalls sehen lassen, wobei wir in den nächsten Jahren das Thema des dualen Studiums in diesem Bereich angehen werden, da wir zeitlich etwas versetzt auch mit einem Fachkräftemangel bei den Ingenieuren rechnen.

Welche Anreize sind aus Ihrer Sicht wichtig, um die Menschen nach erfolgter Ausbildung in der Region zu halten?

Harald Altekrüger: Wie gesagt ist es enorm wichtig, den Menschen eine Perspektive bieten zu können und da hat sich in unserer Region in den letzten Jahren einiges getan. Nicht umsonst heißt der Slogan anlässlich unseres 25-jährigen

Jubiläums in diesem Jahr „Wir sind Spree-Neiße – liebens- und lebenswerter Landkreis!“. Wir sind familienfreundlich, wirtschaftsstark, kulturell reichhaltig, touristisch einladend und ländlich geprägt. Gelegen zwischen den Großstädten Berlin und Dresden, die auf Grund der guten Infrastruktur schnell zu erreichen sind, bieten wir gleichermaßen die Nähe zum ländlichen und urbanen Raum. Im Gegensatz zu letzterem bieten wir unseren Bürgerinnen und Bürgern jedoch einen sehr günstigen Wohnraum. Mit den zahlreichen Kindergärten, den vielfältigen schulischen Einrichtungen, wie z.B. der kreislichen Musik- und Kunstschule, sowie der Nähe zur BTU Cottbus-Senftenberg, ermöglichen wir jungen Familien und deren Nachwuchs hervorragende Bildungsangebote. Weiterhin wird in unserem Landkreis der Breitbandausbau massiv vorangetrieben, sodass auch die Digitalisierung der Arbeitswelt bei uns voranschreitet. Momentan lasse ich z.B. prüfen, ob wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern familienfreundliche Telearbeitsplätze einrichten können. Diese und andere Standortfaktoren sind mir wichtig, weshalb ich diese nicht nur erhalten, sondern noch ausbauen will. Gute Ausbildungs-, langfristige Beschäftigungs- und sichere Verdienstmöglichkeiten sind nach wie vor die Grundlage für alles Weitere im Leben. Auf Grund solcher Perspektiven kommen jetzt wieder vermehrt Menschen, die uns früher leider berufsbedingt verlassen haben, zurück in die Heimat. Ich denke, dass der Landkreis Spree-Neiße dafür gut aufgestellt ist und ich werde in meinem Engagement nicht nachlassen, Fortschritte darin zu

erzielen. Auch unseren Auszubildenden bieten sich natürlich all diese Perspektiven, weshalb ich zuversichtlich bin, dass sie nach ihrem Abschluss bei uns in der Region bleiben werden.

Ihre Katasterbehörde arbeitet in der Ausbildung eng mit dem Land zusammen. Wie beurteilen Sie die Unterstützungsangebote für die Berufsausbildung in der Geoinformationstechnologie?

Harald Altekürer: Ich schätze die Unterstützung durch das Land sehr. Insbesondere die ZAF der LGB (Zentrale Aus- und Fortbildungsstelle des Landesbetriebes Landesvermessung und Geobasisinformation Brandenburg) ist für eine erfolgreiche Ausbildung zum/zur Vermessungstechniker/in wichtig und unentbehrlich. Die dort angebotenen Fachlehrgänge bereichern ohne Frage die Ausbildung. Aber auch die von dort durchgeführten landesweiten Bedarfsanalysen, die jährlich angebotenen Ausbildungstage speziell zur Geoinformationstechnologie, die jederzeit mögliche Beratung durch die für Ausbildung zuständige Stelle, die Eignungstestentwürfe, die Öffentlichkeitsarbeit und vieles mehr, sind gerade für uns als Wiedereinsteiger unverzichtbar. Selbst bei der Finanzierung der Ausbildung ist das Land maßgeblich beteiligt. Ich möchte deshalb an dieser Stelle die Gelegenheit nutzen, um mich für die Unterstützung des Landes Brandenburg ausdrücklich zu bedanken.



Der Zukunftstag 2018 für Mädchen und Jungen in Brandenburg

Am 26. April 2018 war es wieder soweit, der 16. Zukunftstag für Mädchen und Jungen in Brandenburg stand vor der Tür. Der Zukunftstag bietet Jugendlichen ab Jahrgangsstufe 7 die Möglichkeit, einen Tag lang Berufe kennenzulernen. Der Landesbetrieb Landesvermessung und Geobasisinformation Brandenburg (LGB) und eine Reihe von Katasterbehörden beteiligen sich bereits seit mehreren Jahren am Zukunftstag. Im Folgenden geben die LGB sowie die Katasterbehörden Dahme-Spreewald und Teltow-Fläming einen Rückblick auf diesen Tag.

Der Zukunftstag in der LGB

Die LGB beteiligte sich auch in diesem Jahr wieder mit einem attraktiven Programm am Zukunftstag, erneut mit tatkräftiger Unterstützung durch das Ingenieur- und Vermessungsbüro ÖbVI Uwe Krause (Falkensee).

Um möglichst vielen Schülern/Schülerinnen die Ausbildungsberufe der Geoinformationstechnologie näher zu bringen, konnten sich je 10 Mädchen und 10 Jungen über die zentrale An-

meldeplattform <https://zukunftstagbrandenburg.de/> für das Programm der LGB anmelden. Diese Dienstleistung reduzierte den Arbeitsaufwand im Vorfeld der Veranstaltung erheblich. Hilfreich war auch, dass neben vielen Informationen für Schüler/innen und Veranstalter auch vorgefertigte PDF-Formulare, z. B. eine Teilnahmebestätigung, zum Download zur Verfügung gestellt wurden. Nachdem alle Plätze vergeben waren, konnten keine weiteren Anmeldungen mehr berücksichtigt werden.

An der Planung und Durchführung des Zukunftstages waren alle Auszubildenden der LGB im Beruf Geomatiker/in beteiligt und konnten auf diese Weise Erfahrungen sammeln. Um einen möglichst praxisnahen Einblick in die Berufswelt rund um die Geodäsie und Geoinformatik zu gewährleisten, wurden mehrere Stationen in der LGB eingerichtet:

- Vorstellung der Ausbildungsberufe Geomatiker/in und Vermessungstechniker/in
- Geocache auf dem Gelände der LGB in Potsdam
- Fehlersuche in einer Karte und Erstellen einer einfachen Kreiskarte von Brandenburg
- Besuch des Grafikzentrums
- Kennenlernen eines 3D-Arbeitsplatzes

Darüber hinaus konnten sich die Schüler/innen auf dem Gelände der LGB beim Vermessungsbüro Krause über den 3D Virtual Reality Workflow, 360°-Kameras, stereoskopische Auswertungen und die Arbeit mit Drohnen zur Erfassung und Auswertung von Geoinformationen informieren. Besonderes Interesse fand eine Präsentation im Bereich der Augmented Reality. Dabei wurden die erfassten Daten in drei Dimensionen in einer 360 VR-Brille erkennbar.

Zu Beginn der Veranstaltung begrüßte der Präsident der LGB, Herr Prof. Killiches, die Schüler/innen. Es folgten eine Arbeitsschutzunterweisung und die Vorführung des Films „Maßarbeit – Amtliches deutsches Vermessungswesen“ der Arbeitsgemeinschaft der Vermessungsverwaltungen der Länder der Bundesrepublik Deutschland (AdV), welcher im Downloadcenter der LGB für Informationen und Materialien zur Nachwuchswerbung für jedermann kostenfrei eingestellt ist. Anschließend wurden die Schüler/innen in drei Gruppen eingeteilt. Die Auszubildenden des 3. Ausbildungsjahres führten die Gruppen zu den verschiedenen Stationen. Das 2. Ausbildungsjahr unterstützte die jungen Men-

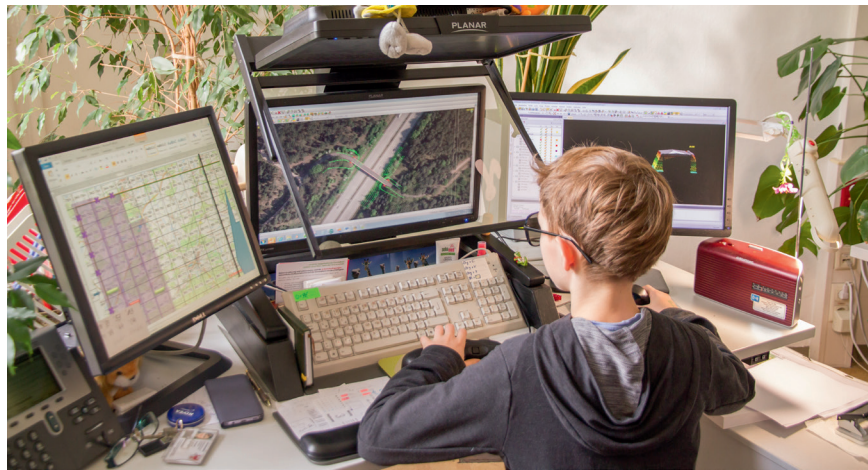


Abb. 1: Zukunftstag in der LGB

schen bei der Arbeit am PC und erläuterte u. a. die GPS-Geräte für das Geocache.

Am Ende der Veranstaltung kamen alle Gruppen zu einer Feedbackrunde zusammen. Die Schüler/innen zeigten sich von der Technik und den Ausbildungs- und Einsatzmöglichkeiten beeindruckt. Abschließend wurden eine Zusammenstellung mit Informationen zu Produkten, Dienstleistungen und Ausbildungsmöglichkeiten der LGB sowie die Teilnahmebescheinigung ausgereicht und die Schüler/innen herzlich verabschiedet.

Erneut wurde deutlich, dass der Zukunftstag eine gute Gelegenheit ist, im direkten Kontakt mit jungen Menschen um den Nachwuchs zu werben. Die Schüler/innen werden mit dem Berufsfeld der Geodäsie und Geoinformatik vertraut gemacht. Sie erfahren Zusammenhänge und können motiviert werden, sich mit dem Themenbereich weiter zu beschäftigen, gerne auch im Rahmen eines Schülerpraktikums in der LGB oder einer anderen Einrichtung im amtlichen Vermessungswesen.

Der Zukunftstag in der Katasterbehörde im Landkreis Dahme-Spreewald

Die Katasterbehörde im Landkreis Dahme-Spreewald beteiligte sich zum zweiten Mal am Zukunftstag. An sechs verschiedenen Stationen wurden die Schüler/innen mit den Berufen Geomatiker/in und Vermessungstechniker/in bekannt gemacht. Um 9.00 Uhr trafen sie am Amtssitz der Katasterbehörde in Lübben ein und wurden seitens der Hausspitze der Kreisverwaltung begrüßt.

Anschließend wurde die Datenerfassung im Außendienst mit GPS und Tachymeter vorgestellt. Im Innendienst wurden die Datenverar-



Abb. 2 – 4: Zukunftstag in der Katasterbehörde im Landkreis Dahme-Spreewald

beitung und -präsentation sowie verschiedene graphische Informationssysteme gezeigt. Die Jugendlichen informierten sich über das große Spektrum im Berufsfeld der Geoinformationstechnologie. Als spannendsten Teil beurteilten die Schüler/innen dabei den vermessungstechnischen Außendienst. Dort lernten sie moderne Vermessungsgeräte kennen. Sie konnten am Tachymeter erleben, wie heute „gemessen“ wird und verglichen die Positionierung ihrer Smartphones mit dem Ergebnis des hochgenauen Empfängers der Vermessungsverwaltung.

Im Büro wurden verschiedene grafische Informationssysteme (GIS) wie das kreiseigene GIS vorgestellt und das „eigene“ Grundstück in Karte und Luftbild gesucht. Die Jugendlichen konnten selbst ein Wohnhaus in der Karte digital konstruieren, was zuvor amtlich vermessen wurde. Begeistert waren sie besonders von den 3D-Gebäuden, deren Entstehung am Computer immer beeindruckt. Ein Kurzfilm über die vielen Tätigkeiten in der Geodäsie rundete den Tag ab.

Während im Jahr 2017 noch ausgeglichen sechs Mädchen und sechs Jungen am Zukunftstag begrüßt wurden, waren es in diesem Jahr neun Jungen und ein Mädchen. Dieser Trend spiegelt sich auch in der Bewerbersituation für die Ausbildungsplätze im Landkreis wider.

Zumindest bei einem Schüler hat der Zukunftstag das Interesse an dem Beruf verstärkt. Er absolvierte im Sommer während seiner Ferien ein zweiwöchiges Praktikum in der Katasterbehörde. Den Beschäftigten in der Katasterbehörde macht dieser Tag mit „unserem“ Nachwuchs immer viel Spaß und wir werden im kommenden Jahr auch wieder dabei sein beim Zukunftstag 2019.

Der Zukunftstag in der Katasterbehörde im Landkreis Teltow-Fläming

Insgesamt 17 Schüler/innen statteten der Kreisverwaltung Teltow-Fläming einen Besuch ab und lernten diese durch ein vielfältiges Programm näher kennen.

Nach einer Begrüßung durch die Landrätin und kurzen Vorstellung der Kreisverwaltung Teltow-Fläming erfolgte eine Hausbesichtigung. Danach erkundeten 10 Jugendliche, die sich für den Katasterbereich interessierten, in drei Gruppen eingeteilt abwechselnd die Praxis des Berufes Vermessungstechniker/in bei der Katasterbehörde.

Schon bald wurde den Schülern/Schülerinnen klar, dass für diesen Ausbildungsberuf ein mathematisches, geografisches, physikalisches und technisches Verständnis benötigt wird. Einige Jugendliche werden ab jetzt den Satz des Pythagoras aus einem anderen Blickwinkel sehen, denn er wird tatsächlich in der Praxis angewendet.

Aufmerksam und konzentriert begleiteten die Schüler/innen beispielsweise die digital zu erfassende und in der Liegenschaftskarte darzustellende Lage ihres Wohnortes. Ein Auszubildender der Katasterbehörde vermittelte eigene Erfahrungen und Eindrücke seiner Ausbildung.

Für den September dieses Jahres meldeten sich zwei Teilnehmer zum Schülerpraktikum in der Katasterbehörde an. Wenn unsere Branche

auch im Bereich des Schülerpraktikums weiter punktet, können wir mit gut informierten und motivierten Bewerbern um künftige Ausbildungsplätze rechnen.

Die LGB sowie die Katasterbehörden Dahme-Spreewald und Teltow-Fläming bedanken sich bei allen, die den Zukunftstag so erfolgreich verwirklicht haben. Der 17. Zukunftstag für Mädchen und Jungen in Brandenburg findet am 28. März 2019 statt. Die Anmeldung als „Veranstalter“ ist einfach und kann mit etwas Geduld die gefragtsten, besten und motiviertesten künftigen Bewerber lokalisieren!

(Holger Kielblock, LGB;
Judith Killiches, Katasterbehörde LDS;
Anett Thätner, Katasterbehörde TF)

Neue Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Laufbahn des höheren technischen Verwaltungsdienstes in Kraft getreten

Die auf der Grundlage des § 26 Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes (LBG) erlassene Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Laufbahn des höheren technischen Verwaltungsdienstes im Land Brandenburg (BbgAPOhtD; GVBl. II Nr. 68) ist am 19. Oktober 2018 in Kraft getreten.

Bereits zum 1. Januar 1992 ist das Land Brandenburg dem Übereinkommen über die Errichtung eines gemeinschaftlichen Oberprüfungsamtes deutscher Länder und Verwaltungen für das technische Referendariat vom 16. September 1948 beigetreten. Mit dem Übereinkommen soll die einheitliche Durchführung des Staatsexamens für das technische Referendariat in den Mitgliedsverwaltungen ermöglicht werden. Neben mehreren Bundesministerien sind dem Übereinkommen 14 Bundesländer beigetreten.

Das Oberprüfungsamt für das technische Referendariat ist beim Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur eingegliedert.

Die den Verwaltungen aus diesem Übereinkommen erwachsenen Aufgaben werden durch ein Kuratorium wahrgenommen. Dem Kuratorium

obliegen insbesondere die Umgestaltung und Neuausrichtung von Fachrichtungen des Oberprüfungsamtes sowie die Unterbreitung von Vorschlägen für die Ausbildung und Prüfung zum technischen Referendariat.

Vorschläge für die Ausbildung und Prüfung sind in dem sogenannten „Blauen Heft“, einer Muster-Ausbildungs- und Prüfungsordnung für das technische Referendariat, zusammengefasst. Dieses wurde zuletzt zum 1. Oktober 2013 umfassend überarbeitet. Das „Blaue Heft“ bildete somit die Vorlage für die in Kapitel 1 der Verordnung zusammengefassten Regelungen zu Vorbereitungsdienst und Laufbahnprüfung, von der nur in begründeten Fällen abgewichen wird.

Wie die bisherige, aus dem Jahr 2001 stammende Ausbildungs- und Prüfungsordnung fasst die neue Verordnung die Regelungen für alle fünf im Land Brandenburg eingerichteten Fachrichtungen der Laufbahn des höheren technischen Verwaltungsdienstes (Architektur, Geodäsie und Geoinformation, Maschinen- und Elektrotechnik in der Verwaltung, Städtebau und Straßenwesen) zusammen.

Zu den alle Fachrichtungen betreffenden wesentlichen Änderungen gegenüber der bisherigen Ausbildungs- und Prüfungsordnung gehören:

- die Anpassung der Einstellungsvoraussetzungen an die durch die Studienstrukturenform geänderten Studienabschlüsse („Bologna-Prozess“),
- die Verkürzung des technischen Referendariats auf 24 Monate,
- eine Überarbeitung der Ausbildungs- und Prüfungsinhalte, insbesondere im Hinblick auf eine Stärkung der Führungskompetenz und der Kompetenz im Umgang mit den Regelungen und Abläufen der Europäischen Union,
- die Schaffung der Möglichkeit, die häusliche Prüfungsarbeit durch eine Abschnitts- oder Projektarbeit zu ersetzen,
- eine Änderung von Begrifflichkeiten und der Notenskala in Anlehnung an das Rechtsreferendariat (z.B. technisches Referendariat und Staatsexamen statt Vorbereitungsdienst und Große Staatsprüfung).

Für die Fachrichtung Geodäsie und Geoinformation ergeben sich folgende wesentliche Änderungen:

- Zulassung zum technischen Referendariat nur bei Nachweis des in § 28 Abs. 1 BbgAPOhtD aufgeführten Wissensspektrums (Studieninhalte) möglich,
- Wegfall der Vertiefungsrichtung,
- Einrichtung eines neuen Prüfungsfaches „Geodatenmanagement und Geodateninfrastruktur“,
- Zusammenfassung der Themen „Liegenschaftskataster und Landesvermessung, Geobasisinformationssystem“ zu einem Prüfungsfach.

Kapitel 2 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung enthält erstmals Regelungen zum Aufstieg in die Laufbahn des höheren technischen Verwaltungsdienstes in der Fachrichtung Geodäsie und Geoinformation. Diesbezügliche Regelungen sind nur für diese Fachrichtung möglich, da Laufbahnen des gehobenen Dienstes für die anderen Fachrichtungen in Brandenburg nicht existieren.

Voraussetzungen für den Aufstieg sind neben der Eignung des Aufstiegsbewerbers die Bewährung in einer laufbahnrechtlichen Dienstzeit von mindestens zehn Jahren seit der Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit im gehobenen

vermessungstechnischen Verwaltungsdienst sowie die Wahrnehmung eines Amtes der Besoldungsgruppe A 12 seit mindestens einem Jahr (bei Beamten der Gemeinden und Gemeindeverbände mindestens das erste Beförderungsjahr). Zudem ist die in § 22 Abs. 1 LBG festgelegte Höchstaltersgrenze von 55 Jahren zu beachten.

Das Auswahlverfahren für den Aufstieg wird durch die jeweilige oberste Dienstbehörde durchgeführt. Die Einführung in die Aufgaben der neuen Laufbahn (Qualifizierung) dauert mindestens 18 Monate, abzuleisten auf mindestens zwei Dienstposten in unterschiedlichen Aufgabenbereichen. Die oberste Dienstbehörde erstellt für jeden Aufstiegsbewerber einen individuellen Qualifizierungsplan auf der Grundlage eines vom Ministerium des Innern und für Kommunales als Laufbahnordnungsbehörde erlassenen Rahmenqualifizierungsplanes. Darin ist die Teilnahme an den Seminaren und Lehrgängen des technischen Referendariats vorzusehen. Die Umsetzung des individuellen Qualifizierungsplans erfolgt auf der Grundlage einer öffentlich-rechtlichen Vereinbarung zwischen der obersten Dienstbehörde, den weiteren an der Qualifizierung beteiligten Behörden und der LGB als Ausbildungsbehörde für die Laufbahnausbildung. Die Vereinbarung ist der Laufbahnordnungsbehörde zur Genehmigung vorzulegen.

Die Aufstiegsprüfung besteht aus Prüfungsgesprächen in den Prüfungsfächern:

- Allgemeine Rechts- und Verwaltungsgrundlagen, Führungsaufgaben und Wirtschaftlichkeit,
- Liegenschaftskataster und Landesvermessung, Geobasisinformationssystem, Geodatenmanagement und Geodateninfrastruktur,
- Landentwicklung, Landesplanung und Städtebau,

wobei sich der Prüfstoff an den Einsatzgebieten während der Qualifizierung orientiert.

(Wolfram Wagner, MIK)

„Wir bilden aus“: Attraktive Jobs für junge Leute in der Vermessungs- und Katasterverwaltung im Angebot

Herzberg – Die Vermessungs- und Katasterverwaltung in Brandenburg wirbt um Nachwuchs. Innenminister Karl-Heinz Schröter und der Landrat des Landkreises Elbe-Elster, Christian Heinrich-Jaschinski, haben heute in Herzberg den Startschuss zu einer landesweiten Werbeaktion gegeben. Auf dem Marktplatz in Herzberg enthüllten sie je ein Messfahrzeug der Landesvermessung und Geobasisinformation Brandenburg und der Katasterbehörde im Landkreis Elbe-Elster mit dem Aufkleber „Wir bilden aus“. Alle Messfahrzeuge des Landes sollen mit diesem Aufkleber versehen werden.

Innenminister Karl-Heinz Schröter betonte: „Ohne aktuelle und genaue Geodaten geht heute nichts mehr in Wirtschaft und Verwaltung. Genauigkeit, Vollständigkeit und Aktualität sind unverzichtbare Merkmale und Gütesiegel der amtlichen Geodaten. Wir benötigen daher auch künftig gut ausgebildete Nachwuchskräfte, die als Experten die nötige Qualität garantieren. Mit der Aktion wollen wir auf die Chancen einer Ausbildung in diesem Fachbereich aufmerksam machen und junge Nachwuchskräfte unmittelbar ansprechen. In der Vermessungs- und Katasterverwaltung des Landes werden in den kommenden Jahren viele Beschäftigte in den Ruhestand gehen. Junge Menschen haben daher sehr gute Jobperspektiven.“

Landrat Christian Heinrich-Jaschinski hob hervor: „Die Ausbildung in den Berufen der Geoinformationstechnologie eröffnet den jungen Menschen vielfältige Chancen im Landkreis und darüber hinaus. Elbe-Elster engagiert sich seit mehr als 20 Jahren erfolgreich in der Ausbildung

im Beruf Vermessungstechniker/in und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Wir bewerben aktiv die Berufsausbildung und versuchen gezielt, junge Menschen zu erreichen.“

Die Aufkleber stehen landesweit für die Fahrzeuge aller Vermessungsämter bereit. Sie sollen neugierig machen und als „Türöffner“ auf die Online-Angebote der Vermessungsverwaltung hinweisen. Nahezu in allen Landkreisen und kreisfreien Städten sowie im Landesbetrieb Landesvermessung und Geobasisinformation werden in den kommenden Jahren vorrangig Vermessungstechniker und Geomatiker gesucht, die nach dreijähriger Ausbildung ein spannender und abwechslungsreicher Beruf erwartet.

Hintergrund

Die Vermessungs- und Katasterverwaltung im Land Brandenburg bildet in den Berufen Geomatiker/-in und Vermessungstechniker/in aus. Der theoretische Teil der Ausbildungsinhalte wird in der Berufsschule, dem Eduard-Maurer-Oberstufenzentrum in Hennigsdorf, gelehrt. Praktische Fertigkeiten und Kenntnisse werden in den jeweiligen Ausbildungsstätten der Katasterbehörden oder dem Landesbetrieb vermittelt. Darüber hinaus besteht das Angebot, an unterschiedlichen überbetrieblichen Ausbildungslehrgängen an der Zentralen Aus- und Fortbildungsstätte des Landesbetriebes in Frankfurt (Oder) teilzunehmen. Weitere Informationen: <https://www.geobasis-bb.de/organisation/nachwuchskampagne.html>

(Pressemitteilung MIK
Nr. 083/2018)



Vermessungstechniker – ein Exot unter den Ausbildungsberufen, welcher vom Aussterben bedroht ist?

Heute mehr denn je fragen wir Jugendliche uns, was nach der Schule passieren soll. Wie mache ich weiter? Weltreise, Ausbildung oder Studium?

Das ist eine schwierige Entscheidung; schließlich legen wir uns damit idealerweise den Grundstein für den Rest des Lebens. Selbst wenn wir wissen, ob es eher praxisnah oder doch mehr theoretisch weitergehen soll, ist da ja noch die Entscheidung für den passenden Beruf oder die passende Studienrichtung. Durch ein ständig wachsendes Überangebot an Auswahlmöglichkeiten geraten viele Berufe in Vergessenheit, stellen sich nicht mehr als lukrativ dar oder sind gar von Bedeutungslosigkeit und Aussterben bedroht.

Mein Chef stellte mir dann die Frage, wie dem Ganzen entgegenzuwirken wäre und wie man uns Jugendlichen konkret die Entscheidung für den Ausbildungsberuf in der Geoinformationstechnologie in gewisser Weise erleichtern könne. Sicher würde es helfen, wenn man sich weit im Vorfeld mit den Möglichkeiten beschäftigt. Dazu müssten sicherlich Eltern und Lehrer den größten Beitrag leisten, da sie erste Ansprechpartner und Bezugspersonen für die Fragestellung sind. Deshalb sollten Ausbildungsbetriebe sich mehr darauf fokussieren, Eltern und Schulen über ihre Angebote zu informieren, einen konkreten Eindruck davon vermitteln, wie der Berufsalltag im Betrieb aussieht, um dann mit den gesammelten Erfahrungen einen besseren Kontakt zur Jugend herstellen zu können. Man sollte auch bedenken, dass immer mehr über Social Media weitergetragen wird, vor allem bei der Zielgruppe, welche wir ansprechen wollen. Mittlerweile ist fast jeder Jugendliche aktiver Nutzer auf Medienplattformen wie Instagram, YouTube etc. Daher sollte man versuchen, dort mit interessanten Beiträgen junge Leute auf sich aufmerksam zu machen.

In der Vermessungswelt wird mittlerweile fast ausschließlich mit modernster Technik gearbeitet. Das Berufsbild wird jedoch noch nicht dementsprechend auf digitaler Ebene präsentiert und zugänglich gemacht. Dabei sind die Möglichkeiten, die man als Vermesser hat, weitreichender

als man denkt. So sind wir mittlerweile bereits in der Lage, mithilfe von 3D-Laserscanning Gebiete räumlich zu vermessen und diese Aufzeichnungen als Grundlage für Computerspiele nutzbar zu machen.

Eventuell sollte man die Einstiegsmöglichkeiten flexibler gestalten, indem man Leistungsanforderungen nicht für jeden Beruf verallgemeinert, sondern das Bewerbungsverfahren fachspezifischer gestaltet. Muss man um grundlegende Mathematik anzuwenden, immer gleich eine Allgemeine Hochschulreife vorweisen können?

Dies sind sicherlich nicht alle wichtigen Aspekte, welche bei der Nachwuchsgewinnung für extravagante Berufe von Bedeutung sind. Aber um das Gesamtkonstrukt zu verbessern, muss man an einzelnen Punkten anfangen, etwas zu ändern. Zumindest wenn man Jugendliche dazu bewegen will, auch seltene Berufsfelder nachhaltig auszufüllen. Meiner Meinung nach sollte man bei der Nachwuchsgewinnung diejenigen mit einbeziehen, welche den Schritt gerade erst gemacht haben. Denn sie wissen, welche Wertvorstellungen den nachfolgenden Generationen wichtig sind und welche es gilt zu integrieren, damit die Bereitschaft, seltene Berufe zu erlernen, steigt. Letztendlich ist die Mischung aus den Erfahrungen der Älteren, kombiniert mit dem Ideenreichtum der Jugend das Konzept, welches am Besten in die situative Lage passt. So wäre es sicher möglich, den Beruf des Vermessungstechnikers interessant und modern zu gestalten.

(Philipp Romer,
zukünftiger Vermessungstechniker
im 3. Ausbildungsjahr)

Vermessung Brandenburg – ausbildungsübergreifende Lektüre für alle Auszubildenden in der ZAF

Mit Beginn des Ausbildungsjahres 2018/2019 wird in der Zentralen Aus- und Fortbildungsstätte (ZAF) allen Auszubildenden in den Berufen Geomatiker/in und Vermessungstechniker/in die jeweils aktuelle Zeitschrift „Vermessung Brandenburg“ zur Verfügung gestellt. In einer gemeinsamen Initiative des Ministeriums des Innern und für Kommunales und der Landesvermessung und Geobasisinformation sollen neben dem traditionellen Leserkreis zukünftig auch verstärkt die Auszubildenden angesprochen werden. Im Vordergrund dieser Aktion steht der Wunsch, die Auszubildenden über die unmittelbare Ausbildung hinaus an Querschnittsthemen, Informationen über länderübergreifende Herausforderungen und Zusammenhänge teilhaben zu lassen. Darüber hinaus werden auch Einblicke in Diskussionen und aktuelle Fragestellungen gegeben.

Die Ausbilder/innen der ZAF und die Auszubildenden begrüßen diese Initiative. So sind die Tätigkeiten der Vermessungs- und Katasterverwaltung äußerst vielfältig, genauso wie spätere Einsatz- und Verwendungsmöglichkeiten nach der Ausbildung. Da nicht jeder Beitrag umfassend und ohne Hilfestellung von den Auszubildenden fachlich eingeordnet werden kann, macht es Sinn, Themen aus dem Heft aufzugreifen und hierzu im Rahmen der Ausbildung in den Ausbildungsstätten und der überbetrieblichen Ausbildung mit den Auszubildenden ins Gespräch zu kommen. Die Beiträge und Mitteilungen in dieser Fachzeitschrift bieten dafür eine ganze Reihe von geeigneten Anknüpfungspunkten.

(Heike Mally-Mehlstäubl, LGB)



Abb. 1: Ausbilder/innen und Auszubildende in der ZAF

Umsetzung des Konzepts zur Fachkräftesicherung in der VuKV

MIK und LGB haben im Februar 2018 gemeinsam ein umfassendes Konzept zur Fachkräftesicherung in der Vermessungs- und Katasterverwaltung (VuKV) unter Einbeziehung einer Arbeitsgruppe von Vertretern mehrerer Katasterbehörden und der kommunalen Spitzenverbände finalisiert [1]. Die Grundlage bildete eine detaillierte Bedarfsabfrage für Vermessungsfachkräfte, welche die Fakten für die VuKV im Land Brandenburg vertieft aufbereitet hat. Das Konzept betrachtet die landesseitigen Notwendigkeiten, aber auch die Schnittmengen mit dem kommunalen Bereich und dem freien Beruf (beliebte Stellen) und empfiehlt rund 50 Maßnahmen,

gegliedert in sieben Handlungsschwerpunkte verbunden mit dem Ziel, dem prognostizierten Fachkräftemangel wirksam zu begegnen.

Zur Evaluierung der nächsten Schritte ist vorgesehen, dass sich die Arbeitsgruppe mit der Umsetzung des Konzepts befasst und das weitere Vorgehen insoweit abstimmt. Detaillierte Ausführungen dazu folgen in der nächsten Ausgabe von Vermessung Brandenburg.

Ungeachtet dessen befindet sich das Konzept allerdings schon jetzt vielfältig in Umsetzung. Beispielhaft sollen einige Konzeptmaßnahmen

aufgezeigt werden, die belegen, dass die Fachkräftesicherung in der VuKV deutlich an Fahrt aufgenommen hat:

- Am 29.08.2018 hat der Innenminister Karl-Heinz Schröter gemeinsam mit dem Landrat des Landkreises Elbe-Elster, Cristian Heinrich-Jaschinski, den Startschuss zu einer landesweiten Werbeaktion gegeben. Auf dem Marktplatz in Herzberg enthüllten sie je ein Messfahrzeug der LGB und der Katasterbehörde im Landkreis Elbe-Elster mit dem Aufkleber „Wir bilden aus“ (Abb. 1). Sukzessive sollen alle Messfahrzeuge des Landes mit diesem Aufkleber versehen werden – s. Beitrag in diesem Heft, S. 35 [2].
- Im Rahmen der Akquise von 6 neuen Auszubildenden im Beruf Geomatiker/in im Jahr 2018 hat die LGB die Anzahl der Internetportale zur Veröffentlichung der Stellenanzeigen erheblich ausgeweitet (11 Portale) und damit gute Erfahrungen gemacht [3].
- Sämtliche in den Berufen der Geoinformationstechnologie ausbildenden Katasterbehörden im Land Brandenburg haben Kooperationsverträge mit der Zentralen Aus- und Fortbildungsstätte (ZAF) der LGB zur Inanspruchnahme von überbetrieblichen Lehrgängen abgeschlossen [4].
- Die LGB hat erneut ihre Auszubildenden beim Sammeln von Auslandserfahrungen unterstützt – s. Beitrag in diesem Heft, S. 40 [5].
- Im Land Brandenburg wurden 2018 insgesamt 12 Neueinstellungen im Ausbildungsberuf Vermessungstechniker/in durch die Katasterbehörden vorgenommen. Demgegenüber lag in den Vorjahren (2010–2017) die Anzahl der Neueinstellungen im Mittel nur bei 5,5 Auszubildenden. Der Anstieg der Neueinstellungen im Jahr 2018 ist ein erster wichtiger Schritt. Allerdings sind ausweislich der Ergebnisse der Bedarfsanalyse die Anstrengungen noch zu intensivieren, um die empfohlenen Ausbildungszahlen zu erreichen [6].
- Im Jahr 2018 hat das MIK, Ref. 13, den im Juni 2017 begonnenen Dialog mit den für die Katasterbehörden zuständigen Beigeordneten und Dezernentinnen/Dezernenten zum Thema Fachkräftebedarf fortgesetzt [7]. Das Erfordernis besonderer Anstrengungen zur künftigen Fachkräftesicherung im amtlichen Vermessungswesen wird auf breiter Front erkannt. Bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs nimmt der Verbundgedanke über die gesamte VuKV einen hohen Stellenwert ein [8].
- Im Juni 2018 wurde eine Klausurtagung der VuKV zum Schwerpunktthema Fachkräftesicherung durchgeführt – s. Beitrag in diesem Heft, S. 42 [9].
- Die fachlichen Unterstützungsleistungen der LGB (Zuständige Stelle, ZAF, Downloadcenter mit Broschüren/Videos zur Nachwuchswerbung etc.) sind wichtige Bausteine der Fachkräftesicherung und werden fortgeführt bzw. weiter ausgebaut [10].
- Die ZAF hat im Jahr 2017 mit der Erneuerung und Erweiterung ihres Pools an Totalstationen begonnen [11].
- Im Ausbildungsjahr 2017/2018 hat die ZAF 4 Pilotlehrgänge getestet. Das Feedback der Ausbildungsstätten und Auszubildenden ist sehr positiv ausgefallen. Aus diesem Grund werden sämtliche Pilotlehrgänge beginnend mit dem Ausbildungsjahr 2018/2019 in das reguläre Lehrgangsprogramm der ZAF überführt – s. Beitrag in diesem Heft, S. 9 [12].
- Die Vermessungsreferendare, die ab dem 01.11.2018 die Ausbildung zum höheren vermessungstechnischen Verwaltungsdienst beginnen, werden nach der neuen Ausbildungs- und Prüfungsverordnung ausgebildet. Durch die Reform der Ausbildung sollen im zweijährigen Vorbereitungsdienst die Schwerpunkte auf eine ganzheitliche Behandlung der Themen Management, Recht und Technik gelegt werden [13].
- Das von der LGB entwickelte flexible Modell eines dualen Studiums mit Bildungsvertrag und freier Wahl der Hochschule hat sich seit 2016 im laufenden Praxistest mit 2 Studierenden bereits erkennbar bewährt – s. Beitrag in diesem Heft, S. 3 [14].

Quellen:

- [1] *Konzept zur Fachkräftesicherung in der Vermessungs- und Katasterverwaltung: https://www.geobasis-bb.de/pdf-Dateien/Extern_Konzept_Fachkraeftesicherung_15-02-18.pdf; Vermessung Brandenburg 1/2018, „Es ist fünf vor zwölf, aber noch nicht zu spät“*
- [2] *Maßnahme III.2, Nr. 2 Fachkräftesicherungskonzept (Nachwuchswerbung forcieren)*
- [3] *Maßnahme III.2, Nr. 3 Fachkräftesicherungskonzept (Internetportale/Stellenbörsen nutzen)*
- [4] *Maßnahme III.3, Nr. 2 Fachkräftesicherungskonzept (Verbundausbildung praktizieren)*

- [5] Maßnahme III.4, Nr. 7 Fachkräftesicherungskonzept (Auslandserfahrungen während der Ausbildung sammeln)
 - [6] Maßnahme III.5, Nr. 1 Fachkräftesicherungskonzept (Ausbildung in Katasterbehörden forcieren)
 - [7] Vermessung Brandenburg 1/2018, „Kooperationsgespräche 2018“
 - [8] Maßnahme III.5, Nr. 2 Fachkräftesicherungskonzept (Dialog mit Beigeordneten und Dezernentinnen/Dezernenten fortsetzen)
 - [9] Maßnahme III.5 Nr. 3 Fachkräftesicherungskonzept (Dienstberatungen zur Thematik regelmäßig durchführen)
 - [10] Maßnahme III.5, Nr. 6 Fachkräftesicherungskonzept (Unterstützungsleistungen der LGB fortführen/ausbauen)
 - [11] Maßnahme III.6, Nr. 1 Fachkräftesicherungskonzept (Gerätepool der ZAF erweitern)
 - [12] Maßnahme III.6, Nr. 2 Fachkräftesicherungskonzept (Pilotlehrgänge in dauerhaftes Lehrgangsprogramm überführen)
 - [13] Maßnahme III.7, Nr. 6 Fachkräftesicherungskonzept (APO überarbeiten)
 - [14] Maßnahme III.8, Nr. 1 Fachkräftesicherungskonzept (Pilotmodell zum dualen Studium in dauerhaftes Angebot überführen)
- (Stephan Bergweiler, LGB)

Meine Erfahrungen mit dem amtlichen Vermessungswesen

Meinen ersten Kontakt mit dem Vermessungswesen hatte ich während des obligatorischen Schülerbetriebspraktikums in der neunten Klasse. Dieses habe ich bei einem ortsansässigen ÖbVI durchgeführt und bei der Auswahl wohl ein gutes Händchen bewiesen. Jedenfalls bin ich seither von dem Beruf des Vermessers begeistert. Keine der vielen Bildungsmessen, die ich während der Abiturphase besuchte, konnte mich von meinem Vorhaben abbringen, Vermesser zu werden.

So kam es, dass ich nach dem Abitur ein sechswöchiges Praktikum in der Katasterbehörde im Landkreis Oberhavel absolvierte. Dieses lief geruhsamer ab, als die rastlosen zwei Wochen beim ÖbVI Jahre vorher. Ich lernte dennoch die Vielschichtigkeit des Berufes und die Möglichkeiten des amtlichen Vermessungswesens kennen und schätzen. Mir wurden hochinteressante Blicke hinter die Kulissen des Katasters gewährt und gleichzeitig erlernte ich viele Dinge, die mir heute in meinem Geoinformationsstudium nutzbringend sind. Rückblickend bin ich außerordentlich froh, dieses Praktikum absolviert zu haben. Es hat mich in meinem Berufswunsch nur bestärkt. Danach absolvierte ich ein weiteres Praktikum in einem großen

und hochmodernen ÖbVI-Büro in Oranienburg, wo ich meine praktischen Fähigkeiten weiter vertiefen konnte und überdies die alltäglichen Zwänge der Ökonomie näher kennenlernte, bevor mein Studium an der Beuth Hochschule für Technik Berlin begann.

Kurz nach Beginn des Studiums erhielt ich das Angebot eines studentischen Nebenjobs in der Katasterbehörde im Landkreis Oberhavel, welches ich gern annahm. Hier kann ich Erlerntes aus dem Studium anwenden, aktuelle Erkenntnisse aus der Wissenschaft in der Praxis überprüfen und viele wertvolle Erfahrungen sammeln. Gleichzeitig bekommen die langgedienten Katasterkontrolleure frische Impulse aus dem universitären Leben. So beantwortet sich wohl auch die Frage der zuständigen Personalamtsleiterin, wieso denn ein Katasteramtsleiter mit 30 Jahren Berufserfahrung studentische Beratung bräuchte. Wie es beruflich nach dem Studium für mich weitergeht, kann ich noch nicht genau sagen. Vorstellen kann ich es mir jedoch durchaus, später im Katasteramt zu arbeiten.

(Thomas Günther, Student,
Beuth Hochschule für Technik Berlin)

Auslandspraktikum 2018

Wir, Jonas Buchmann, Simon Funda und Lisa Schachtschneider absolvieren zurzeit im zweiten Ausbildungsjahr eine Ausbildung im Beruf Geomatiker/in in der Landesvermessung und Geobasisinformation Brandenburg. Vom 18. März bis 21. April 2018 haben wir an einem interessanten Auslandspraktikum in Schweden teilgenommen.

Durch unseren Ausbilder haben wir erfahren, dass die Möglichkeit besteht, ein Auslandspraktikum in der EU zu absolvieren. Wir waren sofort begeistert. Nachdem wir die Zustimmung der LGB bzw. der Zuständigen Stelle erhielten, kontaktierten wir den verantwortlichen Lehrer für Auslandskontakte der Ernst-Litfaß-Schule Berlin-Wittenau, Oberstufenzentrum Mediengestaltung und Medientechnologie, welcher unsere EU-Bewerbung an die Gesellschaft für Europabildung weiterleitete. Dort haben wir an einem Vorbereitungsseminar teilgenommen, um die weitere Vorgehensweise zu besprechen und offene Fragen zu klären. Zu diesem Zeitpunkt stand bereits fest, wann und in welcher Region wir unser Auslandspraktikum durchführen würden. Wir entschieden uns für ein Praktikum in

Schweden, um Land, Leute, Lebenskultur und Arbeitsweisen kennenzulernen. Eine Woche vor Beginn der Reise stand fest, in welche Unternehmen wir kommen und wo wir wohnen werden.

Am 18. März war es endlich so weit. Wir trafen uns am Flughafen Berlin-Tegel und machten uns auf den Weg nach Lund in der Nähe von Malmö. Dort angekommen wurden wir herzlich begrüßt und in unser Apartment gebracht, welches wir uns mit anderen Praktikanten aus Deutschland und Frankreich teilten. An unserem ersten Arbeitstag wurden wir in der kleinen Studentenstadt herumgeführt und konnten uns somit einen Überblick über die Sehenswürdigkeiten verschaffen.

Dann begann unsere Zeit in den Betrieben. Wir waren alle in Startup-Unternehmen tätig, die im IDEON Science Park ansässig sind und konnten uns dadurch während des Tages zur gemeinsamen Fika (schwedisch für Kaffeepause) verabreden. Was uns besonders auffiel, war die stressfreie Arbeitsumgebung und das höfliche Miteinander. Hier ist es besonders wichtig, dass man sich wohl fühlt und ohne Stress die Aufgaben meistert. Der Arbeitsalltag begann frühestens um 8:00 Uhr; die meisten Mitarbeiter/innen fingen aber erst gegen 9:00 Uhr bis 10:00 Uhr an.

Ich, Lisa Schachtschneider, habe in dem Unternehmen Bylife gearbeitet. Bylife stellt begrünte Wände für Büros her, die digital verknüpft sind und sich selber bewässern. Hier habe ich vor allem Symbole und Grafiken für den Internetauftritt entworfen und gestaltet. Besonders wichtig ist dabei der Kontakt zu Kollegen gewesen. In meinem Büro saßen Mitarbeiter und Chefs aus vielen verschiedenen Ländern, so dass man hauptsächlich auf Englisch kommunizierte. Ich durfte außerdem den Produktionsort des Prototypen der begrünten Wand besuchen und mir ein genaues Bild der Technik und Funktionsweise vor Augen führen. Während des Auslandspraktikums habe ich mit den Programmen GIMP und Inkscape gearbeitet. Meine Arbeit in dem Betrieb hat mir sehr gefallen und war perfekt auf mich abgestimmt.

Wir, Jonas Buchmann und Simon Funda haben in den 5 Wochen in zwei verschiedenen Unternehmen zusammen gearbeitet. In der ersten Woche waren wir bei Jibber AB und halfen bei der Umgestaltung ihrer Webseite. Die darauf folgenden 4



Abb. 1: Die Auszubildenden Simon Funda, Lisa Schachtschneider und Jonas Buchmann (v.l.n.r.)

Wochen waren wir bei der Firma ApParkingSpot Nordic AB. Diese Firma entwickelt eine App, die die Parkplatzsuche verbessern soll sowie Mietern von Parkplätzen ermöglicht, durch das Freigeben ihrer Plätze Geld zu verdienen. Wir erstellten auf Basis von Adobe Illustrator und Animate sowie Autodesk Graphic einen 2,5D Animationsfilm, um die Vorzüge der App spielerisch zu präsentieren. Hintergrund war eine neue Werbekampagne, die ApParkingSpot konkurrenzfähig zu anderen Apps dieser Art machen soll. Zudem entwarfen wir diverse Grafiken und Logos für die Image Bank sowie deren Webseite. In diesen 5 Wochen konnten wir unsere erlernten Fähigkeiten im Bereich des Projektmanagements verbessern, welches in der Geoinformation eine entscheidende Rolle spielt. Uns hat der Aufenthalt viele neue Perspektiven gezeigt sowie unseren Kenntnisstand enorm erweitert, da wir für uns neue Möglichkeiten zur Aufbereitung von Geodaten im aktuellen Wandel zum Smart Life entdeckten.

Aber auch die Kultur und Sehenswürdigkeiten kamen bei uns Dreien nicht zu kurz. Dadurch, dass wir zu Ostern in Schweden waren, hatten wir ein langes Wochenende, was uns viele Möglichkeiten bot, uns in der Region umzusehen. Wir besuchten an einem Tag die nahegelegene Stadt Malmö, wo wir durch die großen Einkaufsstraßen und die Altstadt liefen. Im weiteren Verlauf des Wochenendes mieteten wir uns ein Auto und fuhren in Richtung Norden. Wir wechselten den Bezirk von Skåne nach Småland und ließen somit das etwas schnellere städtische Treiben hinter uns und stürzten uns in die unbegrenzte Natur. Wir besuchten einige Nationalparks und gingen am Moor spazieren. Dieses Wochenende zeigte uns eine andere Seite von Schweden sowie Traditionen und Gebräuche der Einwohner zu Ostern. Nach all diesen Erlebnissen kehrten wir am 21. April wieder zurück mit etwas Fernweh und dem Plan, bald wieder zurückzukehren.

Während unseres Praktikums sammelten wir viele neue Eindrücke in Bezug auf Arbeitsweisen und -abläufe. Wir konnten unsere Erfahrungen und Fähigkeiten, die wir uns in der LGB während unserer Ausbildung angeeignet haben, gut einsetzen und dadurch neue Ideen kreieren, die unseren Betrieben in Schweden eine gute Hilfe waren. Wir vertieften unsere Fähigkeiten zum Beispiel im Bereich des Grafik-/ Webdesign sowie Projektmanagement, welche wir bei der Visualisierung von Geoinformationen anwenden können.



Abb. 2: IDEON Science Park in Lund

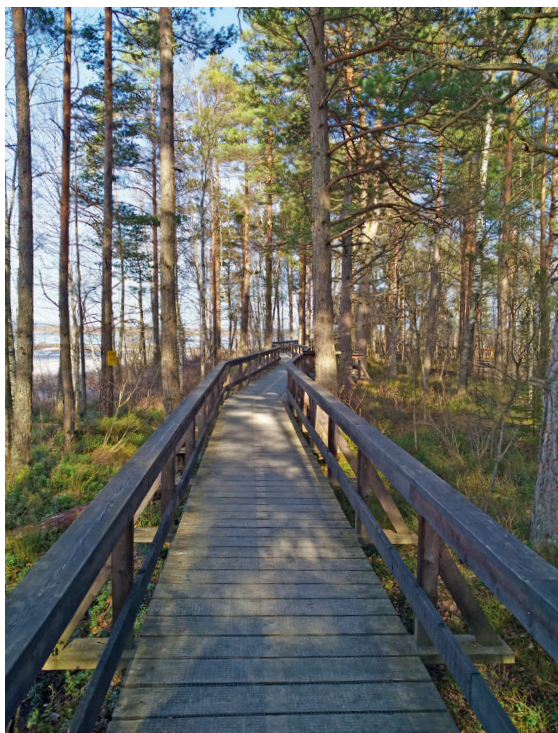


Abb. 3: Nationalpark Store Mosse

Während unseres Aufenthalts hatten wir die Möglichkeit, einen Sprachkurs auf Schwedisch zu machen, bei dem ein Sprachtest vor und nach Antritt der Reise zu absolvieren ist. Dadurch konnten wir die Entwicklung unserer Sprachkenntnisse verfolgen.

Es war eine gute Entscheidung diese Reise angetreten zu haben und wir können es nur weiterempfehlen.

(Jonas Buchmann, Simon Funda,
Lisa Schachtschneider, LGB)

Fachkräftesicherung: „In Kooperation gemeinsam stark“ Klausurtagung der Vermessungs- und Katasterverwaltung des Landes Brandenburg am 28. und 29. Juni 2018 in Chorin

Das gemeinsame von Land und Kommunen erarbeitete Konzept zur Fachkräftesicherung in der Vermessungs- und Katasterverwaltung des Landes Brandenburg liegt vor [1]. Auch die Beigeordneten und Dezernentinnen und Dezernenten der Landkreise und kreisfreien Städte haben sich im Zuge der Kooperationsgespräche, geführt durch den zuständigen Referatsleiter im Ministerium des Innern und für Kommunales (MIK) mit der Thematik befasst [2]. Die daraus resultierenden ersten Maßnahmen tragen Früchte: So zeichnet sich bereits tendenziell ab, dass die Ausbildung im Bereich der Vermessung wieder deutlich an Fahrt aufnimmt.

Vor diesem Hintergrund haben sich die Amtsleiterinnen und Amtsleiter der Katasterbehörden gemeinsam mit dem MIK und der Landesvermessung und Geobasisinformation Brandenburg (LGB) auch im Rahmen ihrer diesjährigen Klausurtagung mit der Thematik intensiv befasst. Das entspricht nicht nur dem Selbstverständnis dieser Leitungsrunde, sondern wird

von den jeweiligen Verwaltungsspitzen auch erwartet. Wenn die Administration darauf bauen möchte, dass sich die Verwaltungsspitzen insbesondere im Zuge der Haushaltsaufstellungen für die Nachwuchsgewinnung in unserem Fachbereich einsetzen, ist von der Administration nicht nur selbstverständlich zu erwarten, dass die notwendigen Grundlagen insoweit geschaffen werden, sondern sollte jede Führungskraft in diesem Fachbereich die Fachkräftesicherung auch als persönliche Aufgabe annehmen. Das bedeutet nicht nur, dass die Vermessungs- und Katasterverwaltung des Landes das erwähnte Konzept gemeinsam umsetzt – die Arbeiten dazu sind bereits in vollem Gange – sondern, dass auch darüber hinausgehend alles erdenkliche getan wird, um die Fachkräftesicherung kontinuierlich und vor allem gemeinsam zu befördern.

Herr Dr. Wilhelm Benfer, Leiter des Dezernats für Kreisentwicklung des Landkreises Barnim, appellierte dementsprechend in seinem Gruß-



Abb. 1: Klausurtagung in Chorin (Landkreis Barnim)

wort an die Leiterinnen und Leiter, die Herausforderungen der Fachkräftesicherung nicht nur wenigen Zuständigen zu überlassen, sondern sich vor allem auch persönlich einzubringen. Die Situation erfordere, so Herr Dr. Benfer, dass jede Führungskraft die Thematik als eigenes Anliegen begreife und voran bringe. Er begrüße daher die Vertiefung im Rahmen der Tagung.



Abb. 2:
Herr Dr. Wilhelm Benfer

Vor diesem Hintergrund konnten die Amtsleitungen an den zwei Klausurtagen nicht nur von Praxisberichten aus einzelnen Gebietskörperschaften profitieren, sondern waren unter anderem auch gehalten, Vorschläge zu erarbeiten, um Ausbildungsverbünde und Partnerschaften zur Fachkräftesicherung zu etablieren bzw. zu vertiefen. Grundsätzlich macht es nur wenig Sinn, in einer Situation, die alle gleichermaßen betrifft, auf Alleingänge zu bauen. Gerade die Ausbildung muss als Gemeinschaftsaufgabe begriffen werden. So wie das Land beispielsweise mit seiner Zentralen Aus- und Fortbildungsstätte (ZAF) in der LGB die Planung, Organisation und Durchführung der überbetrieblichen Ausbildung in den Berufen der Geoinformationstechnologie im dualen Ausbildungssystem zu Gunsten aller Gebietskörperschaften und des freien Berufs absichert, wird dieser kooperative Ansatz für andere Themenfelder auch auf kommunaler Seite weiterverfolgt. Nicht jede Ausbildungsstelle muss das Rad neu erfinden; gerade von individuellen Stärken in der Ausbildung und Erfahrungen der Anwerbung der künftigen Nachwuchskräfte lässt sich wechselseitig profitieren, so eine Erkenntnis der Klausurtagung. In Kooperation gemeinsam stark lautet auch hier das Fazit!

Besondere Bedeutung erlangte die Frage nach dem persönlichen Einsatz einer jeden Führungskraft. Im Ergebnis der Klausurtagung verpflichtete sich dieser Kreis zu einem jeweils individuellen Beitrag zur Beförderung der Fachkräftesicherung. Fokussiert wurde dabei auf einen die allgemeine Aufgabenwahrnehmung

ergänzenden, zusätzlichen und möglichst auch wahrnehmbaren Beitrag, vor allem in folgenden Bereichen:

- Absicherung vorhandener Strukturen zur Ausbildung und Nachwuchswerbung
- Organisationsinterne Maßnahmen zur Wiederaufnahme der Berufsausbildung
- Vorbereitung der Einführung des dualen Studiums
- Ausbau der Nachwuchswerbung

Die Fachkräftesicherung wird damit sichtbar zum persönlichen Anliegen der gesamten Führungsmannschaft der Vermessungs- und Katasterverwaltung. Mit dieser gemeinsamen Haltung kann die Nachwuchssicherung noch besser gelingen.

[1] http://www.vermessung.brandenburg.de/media_fast/1069/Extern_Konzept_Fachkraeftesicherung_15-02-18.pdf
(zuletzt aufgerufen am 24.09.2018)

[2] Vgl. *Vermessung Brandenburg 1/ 2018*, S. 31 „Kooperationsgespräche 2018“

(Lothar Sattler, MIK)

Abb. 3:
(siehe folgende Seite)
Karte mit „Ergebnis der Selbstreflexion“

Klausurtagung der Vermessungs- und Katasterverwaltung des Landes Brandenburg am 28. und 29. Juni 2018 in Chorin



Brandenburg an der Havel

- Kontakt zu ehemaligen Azubi halten und diese für die Laufbahnausbildung gD interessieren.
 - Das Selbstverständnis des Berufsfeldes stärken und nach außen tragen.
- Die Beschäftigten zur Mitwirkung in der Ausbildung motivieren. Den Kontakt zur Berufsschule intensivieren.

- Die Klausurtagung in der Hauptverwaltungskonferenz im Landkreis auswerten.

- Die Personalentwicklung zur Absicherung des künftigen Fachkräftebedarfs in der Katasterbehörde fortsetzen.
 - Das duale Studium mit einbeziehen.

- Vorgesehen ist wie bisher die jährliche Neueinstellung eines Azubi im Beruf

Geomatiker/in und eines Azubi im Beruf Vermessungstechniker/in.

- Die Hausspitze von der Fortsetzung einer kontinuierlichen Ausbildung überzeugen

- Die Verwaltungsspitze von der Notwendigkeit überzeugen, die vorhandenen Strukturen und den Stellenwert der Ausbildung auch in Zukunft beizubehalten.

- Im Zuge der Wiederaufnahme der Ausbildung die Azubi so gut betreuen, dass ein positives Mund-zu-Mund-Feedback entsteht.

- Bildungsmessen besuchen und Schülerpraktika anbieten. Ein Angebot für ein DVM-Kolloquium unterbreiten.

- Im Landkreis für einen Bedarf in der Katasterbehörde werben.
- Die Einführung des dualen Studiums organisieren.
- Weiterhin Schülerpraktika anbieten und die Mitarbeit in einem Prüfungsausschuss fortsetzen.

Ministerium des Innern und für Kommunales (MIK)

Ein Statement des Ministers im Rahmen einer Veranstaltung erwirken.

Landesvermessung und

Geobasisinformation Brandenburg (LGB)

Eine Vorlesung an der Beuth-Hochschule zu den Möglichkeiten der Berufsentwicklung in der Geodäsie halten.

Cottbus

- Notwendigkeit der Wiederaufnahme der Ausbildung kommunizieren sowie Werbung dafür



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

Vermessungs- und Geoinformationswesen,
Grundstückswertermittlung

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

2/2018

