



Stärkung des Berufsstandes Vermessung / Geodäsie

Handlungsempfehlung

Personal für die Städte gewinnen, binden und entwickeln

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Bestandsaufnahme.....	4
3. Arbeitgeberattraktivität.....	5
4. Personalgewinnung – Best-Practice-Beispiele	6
4.1 Werbung für den Beruf.....	6
4.2 Werbung für Studierende	7
4.3 Nachwuchs für Ausbildung von Vermessungstechnikern und Geomatikern	7
4.4 Personalentwicklung	8
4.5 Nachwuchsführungskräfte.....	8
5. Zusammenfassung	9

Stärkung des Berufsstandes Vermessung

Personal für die Städte gewinnen, binden und entwickeln

Handlungsempfehlung der Fachkommission Geoinformation, Vermessung, Bodenordnung des Deutschen Städtetages. Vom Bau- und Verkehrsausschuss des Deutschen Städtetages am 14./15. März 2019 in Hannover zustimmend zur Kenntnis genommen.

1. Einleitung

Bezahlbares Wohnen und Mobilität sind derzeit die beiden größten Herausforderungen für viele Städte und Regionen. Grundstücke für Wohnungsbau, Kindertagesstätten, Schulen, Radwege, aber auch Flächen für Wirtschaftsstandorte oder Ausgleichsmaßnahmen müssen zur Verfügung gestellt werden. Die Ämter für Geoinformation, Vermessung, Bodenordnung und Grundstückswertermittlung¹ erfüllen dabei eine Vielzahl von Fachaufgaben.

Um eine funktionierende Daseinsvorsorge sicher zu stellen, ist das Berufsfeld Vermessung / Geodäsie für die Gesellschaft unverzichtbar. Da alle Tätigkeiten und Bereitstellungen rund um das Thema Geodaten durch die Öffentlichkeit als selbstverständliche Grundlage betrachtet werden, ist es erforderlich, dass sowohl die Entscheidungsträger als auch die Öffentlichkeit verstärkt auf die anspruchsvollen und heterogenen Berufsfelder der Geodäsie aufmerksam gemacht werden („Geodaten fallen nicht vom Himmel“). Geodäsie umfasst insbesondere Geoinformation, Liegenschaftskataster, Ingenieurvermessung, Immobilienwertermittlung, Flächenmanagement, Geodatenerfassung und Geodatenmanagement. Die sehr heterogenen Aufgaben erfordern ein hervorragend ausgebildetes Personal, weshalb insbesondere bei den Entscheidungsträgern das Verständnis für den Arbeitsbereich Geodäsie geschärft werden muss. Die Geodäsie mit ihren Aufgaben und Erzeugnissen ist ein zentraler Baustein für das Gelingen und Bewältigen der Herausforderungen innerhalb der Kommunen. Die Gewinnung von qualifiziertem Fachpersonal ist deshalb für die Kommunen besonders wichtig.

Um die Bedeutung und Attraktivität der Geodäsie zu steigern, sind darüber hinaus weitere Maßnahmen notwendig, die nachfolgend als Handlungsempfehlung vorgestellt werden.

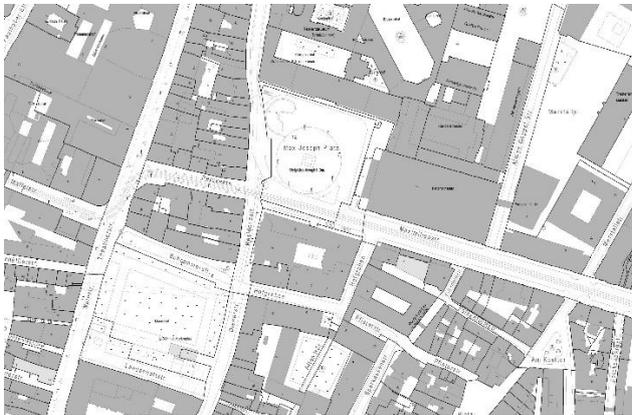


¹ Der Begriff Amt wird als Synonym für vergleichbare Organisationseinheiten wie Fachbereich oder Abteilung verwendet. Dies hängt von der Größe der Städte und den kommunalen bzw. übertragenen Aufgaben ab

2. Bestandsaufnahme

Durch die finanziell schwierige Situation der öffentlichen Haushalte wurden in den vergangenen Jahren viele Stellen abgebaut, Einstellungskorridore verschlossen und gleichzeitig Ausbildungskapazitäten zurückgefahren. Das führte zu einer ungünstigen Entwicklung der Alterspyramide. Außerdem werden deshalb innerhalb der nächsten Jahre viele Ruhestandsabgänge erwartet. Laut einer Erhebung des „Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung“ (Kofa) sind derzeit rund 44 Prozent der Vermessungsingenieure und -ingenieurinnen über 50 Jahre alt.²

Um einem Nachwuchskräftemangel frühzeitig entgegenzuwirken, sollte in den Verwaltungen der Bedarf quantifiziert und so frühzeitig wie möglich qualifiziertes Personal eingestellt werden. Außerdem müssen koordinierte Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung und Ausbildung ergriffen werden. Dies betrifft neben der eigenen Ausbildung von Vermessungstechnikern/innen und Geomatikern/innen insbesondere die Hochschulen. Dies ist umso schwieriger, weil die Vermessungsbranche nicht nur in der öffentlichen Verwaltung mit einem erkennbaren Image- beziehungsweise Attraktivitätsproblem zu kämpfen hat.



Sowohl in der Ausbildung zum Vermessungstechniker/in oder Geomatiker/in, dem Bachelor- oder Masterstudiengang als auch in der weiteren Qualifizierung, dem technischen Referendariat, erreichen die Absolventenzahlen nicht mehr den Bedarf, der sich allein aus den altersbedingten Ausscheiden von Fachkräften im öffentlichen Vermessungswesen ergibt.

Aktuell beginnen knapp 370 junge Menschen ein Vermessungsstudium an einer deutschen Universität. Zusätzlich nochmals rund 700 Ausbildungsanfänger schreiben sich in dieser Fachrichtung an den Hochschulen ein. Bundesweit gibt es insgesamt etwa 6.100 Studierende. Der aus der aktuellen Situation entstehende Gesamtbedarf an jungen hochqualifizierten Vermessungsfachleuten lässt sich nicht mehr decken.³

Ähnlich sieht es im Bereich der Ausbildungsberufe Vermessungstechniker/in und Geomatiker/in aus. Hier liegen die jährlichen Absolventenzahlen laut des Positionspapieres der Interessengemeinschaft Geodäsie „Eine Karriere. Viele Möglichkeiten“ aus dem Jahre 2015 bei lediglich etwa 750 Personen⁴ und damit auch hier weit unter dem Bedarf.

Die aktuellen Zahlen für die Ausbildungsverhältnisse Vermessungstechniker/in oder Geomatiker/in liegen noch nicht vor. Die letzten verfügbaren Zahlen des Bundesinstituts für

² Positionspapier der Interessengemeinschaft Geodäsie (IGG) „Eine Karriere. Viele Möglichkeiten“, 2015
https://www.ig-geodaesie.de/fileadmin/igg/Beste_Perspektiven.pdf

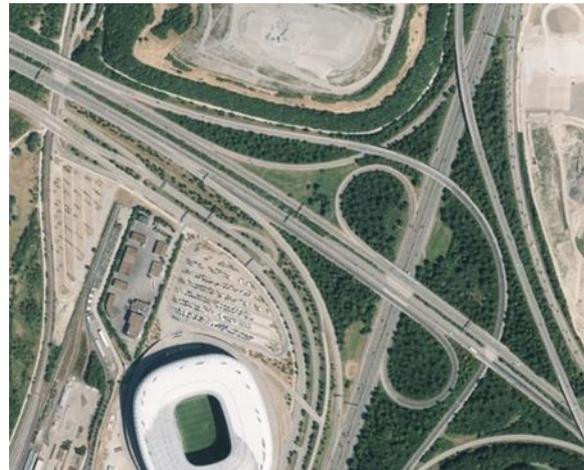
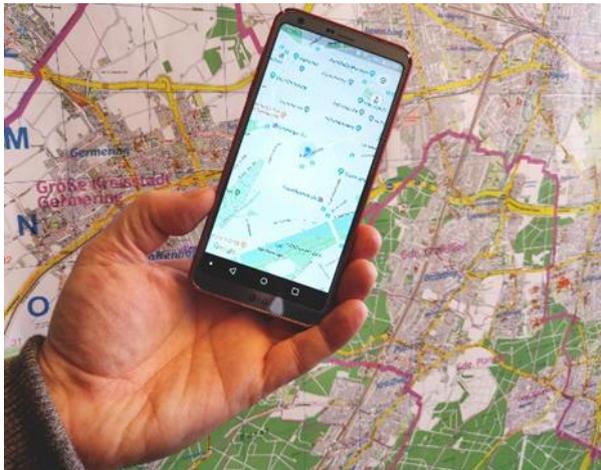
³ DESTATIS, Fachserie 11 Reihe 4.1 „Bildung und Kultur, Studierende an Hochschulen, Wintersemester 2017/2018“, 2018

⁴ https://www.ig-geodaesie.de/fileadmin/igg/Beste_Perspektiven.pdf

Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder stammen aus dem Jahr 2017:

Ausbildungsberuf		Anzahl
Vermessungstechniker/in	Neuabschlüsse	771 ⁵
Vermessungstechniker/in	Absolventen	561 ⁶
Geomatiker/in	Neuabschlüsse	171 ⁷
Geomatiker/in	Absolventen	132 ⁸

Der unmittelbare Wettbewerb um Arbeitskräfte mit anderen Arbeitgebern wie den Landesverwaltungen oder der freien Wirtschaft ist für die Kommunen nur mit zukunftsfähigen, innovativen Konzepten und einem Bekenntnis zur Wichtigkeit des Berufsstandes zu bestehen.



3. Arbeitgeberattraktivität

Die kommunalen Ämter für Geoinformation, Vermessung, Bodenordnung und Grundstückswertermittlung bieten über die Sicherheit des Arbeitsplatzes hinaus viele weitere Vorteile, die ein Arbeiten im öffentlichen Dienst besonders attraktiv machen: Durch die breite fachliche Gliederung der eigenen Verwaltung, die intensive interdisziplinäre Zusammenarbeit benachbarter Fachgebiete derselben Verwaltung oder auch den Austausch mit anderen Vermessungsbehörden bieten insbesondere die öffentlichen Arbeitgeber auf kommunaler Ebene vielfältige und anspruchsvolle Betätigungsfelder mit einem weitreichenden Wissenstransfer.

Die Möglichkeit, das eigene Fachwissen durch Fortbildungen ständig zu erweitern, wird durch den Arbeitgeber im öffentlichen Dienst darüber hinaus sehr unterstützt. Hervorzuheben ist hierbei auch die Option, ein duales Studium absolvieren zu können, bei dem das Studium während der Dienstzeit ermöglicht und finanziell gefördert wird.

Die Arbeitsverträge basieren auf dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes TVöD mit seinen Rechten und Pflichten – sicherer Arbeitsplatz, tarifliche Vergütung, flexible Arbeitszeiten, vielfältige Fortbildungsmöglichkeiten, Chancengleichheit, Gesundheitsmanagement, 30 Tage

⁵ <https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dazubi/data/Z/B/30/4055.pdf>

⁶ <https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dazubi/data/Z/B/30/4055.pdf>

⁷ <https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dazubi/data/Z/B/30/1349.pdf>

⁸ Quelle: „Datensystem Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.).
<https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dazubi/data/Z/B/30/1349.pdf>

Urlaub, betriebliche Zusatzversorgung sowie „Job-Ticket“ sind für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kommunen Selbstverständlichkeiten. Die Vergütung ist nicht in allen Regionen der Bundesrepublik mit der Bezahlung in der freien Wirtschaft vergleichbar, doch die sonstigen Regelungen des Tarifvertrages und ein auf das jeweilige Stadtgebiet räumlich begrenzter Einsatzbereich sind bedeutsame Pluspunkte, die für eine Berufsausübung in den Städten und eine Vereinbarung von Arbeitsleben und persönlicher Lebensplanung sprechen.

Es existieren zahlreiche flexible Arbeitszeitmodelle und somit die Möglichkeit mit individuell vereinbarten Dienstzeiten auf die Anforderungen der Arbeitnehmer/innen einzugehen. Sowohl verschiedene Wochenarbeitszeitmodelle, flexible Tagesarbeitszeiten mit variablen Arbeitszeitrahmen als auch Möglichkeiten für Telearbeit oder mobiles Arbeiten garantieren dabei die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Attraktivität der Ämter für Geoinformation, Vermessung, Bodenordnung und Grundstückswertermittlung muss möglichen Nachwuchskräften vermittelt werden, um sie für einen Berufseinstieg oder -wechsel zu gewinnen.

4. Personalgewinnung – Best-Practice-Beispiele

4.1 Werbung für den Beruf

Vermessung ist überall zu Hause: Im entlegensten Winkel der Erde. Direkt vor unserer Haustür. In jedem Gebäude. Und an Orten, von denen man nicht einmal ahnt, dass es sie wirklich gibt⁹. Das Berufsfeld Vermessung genießt dennoch keinen hohen Bekanntheitsgrad.

Deshalb sind verschiedene Formen zur Information über den Beruf durch die Fachämter hilfreich, zum Beispiel:

- Internetpräsenz informativ und aktuell gestalten
- Pressearbeit über Aufgaben und Erfolge
- Zusammenarbeit im DVW – Gesellschaft für Geodäsie, Geoinformation und Landmanagement – e. V. und mit anderen Akteuren (Universitäten, Hochschulen, Landesvermessungsverwaltungen, BDVI – Bund der Öffentlich bestellten Vermessungsingenieure e. V., VDV - Verband Deutscher Vermessungsingenieure e. V.), zum Beispiel gemeinsame Veranstaltungen am Tag der Geodäsie mit spannenden, vielfältigen Angeboten
- Verlinkung der eigenen Internetpräsentation mit: www.arbeitsplatz-erde.de
allgemeine Seite zu Beruf und Studium ist auf Initiative der Berufsverbände DVW, BDVI und VDV entstanden und wird vom DVW geführt
- Tag der offenen Tür
- Werbefilme, Werbespots unter zum Beispiel YouTube, aber auch auf Internet-Seiten der Städte
- Präsenz über die Pressestellen der Städte oder Vereine auf Facebook, Twitter, Instagram, um Jugendliche „dort“ abzuholen, wo sie in der Freizeit aktiv sind
- Gestaltung und Verwendung von klassischem Printwerbe-Material, Flyer, Broschüren usw. zum Beispiel „Ich hab eine Freundin, die ist Geodätin“

⁹ <https://www.dvw.de/rubrik/beruf/181>



4.2 Werbung für Studierende

Universitäten und Hochschulen sind für die Werbung ihrer Studiengänge der Geodäsie zuständig. Die Städte als attraktiver Arbeitgeber wollen die Studentinnen und Studenten als Absolventen für sich gewinnen.

Best-Practice-Beispiele für die Zusammenarbeit der Städte mit den Universitäten sind:

- Personal Recruiting-Konzept zur Personalgewinnung, insbesondere im Ingenieurbereich
- Beteiligung an der „Langen Nacht der Wissenschaft“ an den Hochschul- und Universitätsstandorten
- Anbieten von Praktikumsplätzen, vor allem für Pflichtpraktika
- Erarbeitung von Themen für Bachelor-/ Masterarbeiten und damit Bindung der Studierenden
- Schaffung von Plätzen für das duale Studium
- Personalbindung vor Abschluss des Studiums
- Bereitstellung von Anwärter- und Referendarstellen in ausreichender Anzahl
- Information und Werbung bei den Studierenden: Teilnahme an Veranstaltungen der Hochschulen zu beruflichen Perspektiven
- Messeauftritt auf der INTERGEO
- Möglichkeit des Fernstudiums für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Vermessungstechniker/innen) und Quereinsteiger/innen
- Vorlesungen der Universitäten zur Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen (lebenslanges Lernen)

4.3 Nachwuchs für Ausbildung von Vermessungstechnikern und Geomatikern

Ausbildungsstellen für Vermessungstechniker/innen und Geomatiker/innen sollen rechtzeitig geschaffen werden, um planmäßig die ausscheidenden Mitarbeiter ersetzen zu können. Die Ausbildung ist Aufgabe des gesamten Amtes.

Folgende Möglichkeiten gibt es insbesondere für die Azubi-Suche:

- Beteiligung an Berufsfindungsmessen in den Kommunen
- Zusammenarbeit mit Schulen, Auftritte in Unterrichtsstunden, Begleitung und Unterstützung von Arbeitsgemeinschaften, Interesse für Geodäsie im Mathematik- oder Informatikunterricht wecken, Unterstützung bei Mathematikolympiaden
- Beteiligung am Girls-Day zur Gewinnung von Mädchen für den Ausbildungsberuf und das Studium

- Anbieten von Schülerpraktika für künftige Azubi
- Trend zur Zweitausbildung: berufliche Ausbildung ist nicht immer Erstausbildung, Möglichkeiten schaffen auch für andere Bewerber



4.4 Personalentwicklung

Grundvoraussetzung, um auch künftig die zunehmenden und komplexer werdenden Aufgaben in den Verwaltungen bewältigen zu können, sind qualifizierte, motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Personalentwicklung umfasst alle Maßnahmen zur Motivation, Qualifikation sowie Unterstützung bei beruflichen und individuellen Entwicklungsmöglichkeiten.

Bausteine der Personalentwicklung sind:

- Einarbeitungsmanagement für neue Mitarbeiter
- Trainee-Programme
- Mentoring
- Fort- und Weiterbildung zielgerichtet und individuell gestalten: zum Beispiel Aufbau- und Auffrischungsstudiengänge der Hochschulen (lebenslanges Lernen)
- Abordnungen zum Zwecke der Qualifizierung durchführen
- Fachkarrieren ermöglichen: Nachwuchsführungskräfte entwickeln

4.5 Nachwuchsführungskräfte

Das zweijährige technische Referendariat in der Fachrichtung „Geodäsie und Geoinformation“ bietet eine Zusatzqualifikation für Master-Hochschulabsolventinnen und -Hochschulabsolventen der entsprechenden Studiengänge und bereitet sie auf die Übernahme leitender Funktionen in der öffentlichen Verwaltung sowie in der privaten Wirtschaft vor.

Die Stellen für die Ausbildung werden durch die Landesverwaltungen bereitgestellt; die Kommunen beteiligen sich an der Ausbildung. Nach der Prüfung vor dem Oberprüfungsamt oder nach ersten beruflichen Stationen können die Assessorinnen und Assessoren als Führungskräfte in den kommunalen Ämtern tätig werden. Der Deutsche Städtetag ist im Kuratorium des Oberprüfungsamtes vertreten und wirkt auf eine gesteigerte Attraktivität des technischen Referendariats hin. Dazu gehört auch eine an den Bedingungen des Arbeitsmarktes orientierte Vergütung.

5. Zusammenfassung

Die kommunalen Ämter für Geoinformation, Vermessung, Bodenordnung und Grundstückswertermittlung leisten einen wesentlichen Beitrag für die Infrastruktur und Daseinsvorsorge in den Städten und das Funktionieren einer modernen Kommunalverwaltung. Das Berufsfeld Vermessung ist für die Gesellschaft unverzichtbar. Zusammengefasst stehen folgende Aufgaben an:

- Es müssen koordinierte Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung, Ausbildung, Einstellung und Entwicklung ergriffen werden. Die Fachämter erarbeiten hierzu in Abstimmung zum gesamtstädtischen Vorgehen eigene Personalentwicklungskonzepte. Die Verwaltungsspitze bestätigt diese und schafft verlässliche finanzielle sowie personelle Voraussetzungen.
- Die Ausbildung von Vermessungstechnikern/innen und Geomatikern/innen findet bedarfsgerecht in den Ämtern statt.
- Die Städte sind mit den Leistungen des öffentlichen Dienstes ein attraktiver Arbeitgeber, das muss bei der Personalwerbung eine größere Rolle spielen.
- Werbung für die Ämter und den Beruf sind notwendig, genauso wie die Zusammenarbeit mit den Universitäten und Hochschulen.

Herausgeber

Deutscher Städtetag

Autoren/Autorinnen

- Hartmut Kompart, Stadt Göttingen
- Sigrid Koneberg, Landeshauptstadt München
- Frank Metzler, Stadt Halle (Saale)
- Bernd Neumann, Landeshauptstadt Magdeburg
- Klara Töpfer, Landeshauptstadt Dresden

Redaktion: Sigrid Koneberg, Landeshauptstadt München

Ansprechpartner in der Hauptgeschäftsstelle

Beigeordneter Hilmar von Lojewski

Referent Harald Lwowski, E-Mail: harald.lwowski@staedtetag.de

Fotos: Königer, Schmidbauer / GeodatenService München

© Deutscher Städtetag Berlin und Köln, Dezember 2019