



LRMB - Landesrecht Ministerialblatt

Stammnorm

Ausfertigungsdatum: 05.12.2024

Fassung

Gültig ab: 01.01.2025

Richtlinien für die Einführung in die Laufbahn des vermessungstechnischen Dienstes der Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (Einführungsrichtlinien LG 2.2-Vermessung)

Richtlinien für die Einführung in die Laufbahn des vermessungstechnischen Dienstes der Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (Einführungsrichtlinien LG 2.2-Vermessung)

Runderlass
des Ministeriums des Innern
- 37-01.27.13.04 -

Vom 5. Dezember 2024

1

Geltungsbereich

Diese Einführungsrichtlinien konkretisieren und ergänzen den Erlass des Ministeriums des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen „Rahmenkonzept Personalentwicklung“ vom 4. Oktober 2018 - Az. 22 26.01.01 (n.v.) für die Nachwuchskräfte der Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2, im Folgenden LG 2.2, des vermessungstechnischen Dienstes.

Soweit nachfolgend Regelungen für „Nachwachskräfte“ getroffen werden, sind damit sowohl die Beamtinnen und Beamten als auch vergleichbare Tarifbeschäftigte gemeint.

2

Vorbemerkung

Aus der LG 2.2 des vermessungstechnischen Dienstes wird weitgehend der Nachwuchs für die Führungspositionen in den Dezernaten für Katasterwesen, in der für die Landesvermessung zuständigen Abteilung der Bezirksregierung Köln, im Folgenden Geobasis NRW, und in den fachlich zuständigen Referaten in dem für Vermessung zuständigen Ministerium gewonnen.

In der Einführungszeit sollen daher insbesondere die für eine Führungsfunktion der LG 2.2 in der inneren und vermessungstechnischen Verwaltung zentralen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die während eines Hochschulstudiums und Referendariats oder einer vergleichbaren Beschäftigung typischerweise nicht vermittelt werden.

Wechselnde Stationen in der Einführungszeit sollen den Nachwuchskräften zeigen, wie die Dezernate für Katasterwesen der Bezirksregierungen, Geobasis NRW und die fachlich zuständigen Referate des für Vermessung zuständigen Ministeriums zusammenarbeiten und wie Kommunalbehörden, Bezirksregierungen und oberste Landesbehörden aufeinander einwirken. Die Nachwuchskräfte sollen ein Verständnis für das Zusammenwirken der im Vermessungswesen agierenden Behörden und Stellen entwickeln.

3

Allgemeine Regelungen

Die Nachwuchskräfte werden nach ihrer Einführungszeit zunächst für Dezernentinnen und Dezernenten typische Aufgaben in der Behörde wahrnehmen, bei der ihre Einstellung erfolgt ist. Die Einführung muss deshalb die Kenntnisse und Befähigungen vermitteln, die für die Wahrnehmung der Aufgaben in der jeweils einstellenden Behörde erforderlich sind. Darüber hinaus muss sie Befähigungen vermitteln und stärken, die für die besonderen Fachaufgaben sowie für Führungsaufgaben unterschiedlichster Art erforderlich sind.

3.1

Einstellungsbehörde

Die für die LG 2.2 der vermessungstechnischen Verwaltung ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber werden bei einer der Bezirksregierungen eingestellt und von dieser entweder den Dezernaten für Katasterwesen oder Geobasis NRW zugewiesen.

3.2

Dauer der Einführung und Reihenfolge der Einführungsabschnitte

Die Einführung dauert 18 Monate, gliedert sich in drei sechsmonatige Einführungsabschnitte und beginnt unmittelbar nach Eintritt in den vermessungstechnischen Dienst des Geschäftsbereichs.

Erfolgt die Einstellung bei der Bezirksregierung mit Zuweisung zum Dezernat für Katasterwesen, werden die ersten sechs Monate dort geleistet. Anschließend erfolgt eine Abordnung für sechs Monate zum für Vermessung zuständigen Ministerium in die fachlich zuständigen Referate und danach für sechs Monate zu Geobasis NRW.

Erfolgt die Einstellung mit einer Zuweisung zu Geobasis NRW, werden die ersten sechs Monate dort geleistet. Anschließend erfolgt eine Abordnung für sechs Monate zu dem für das Vermessungswesen zuständigen Ministerium in die fachlich zuständigen Referate und danach für sechs Monate zu einer anderen Bezirksregierung in das Dezernat für Katasterwesen.

Die Reihenfolge der Abschnitte kann aus organisatorischen Gründen von dem für Vermessung zuständigen Ministerium im Benehmen mit den Bezirksregierungen verändert werden.

3.3

Verantwortliche für den Einführungsabschnitt

Während jedes Einführungsabschnittes werden die Nachwuchskräfte einer oder einem Verantwortlichen des vermessungstechnischen Dienstes der LG 2.2 der betreffenden Organisationseinheit zugewiesen. Der oder dem Verantwortlichen soll jeweils nur eine Nachwuchskraft zugewiesen werden.

3.4

Einführungsplan

Die Nachwuchskräfte werden in den für das Dezernat oder Referat typischen Tätigkeitsbereichen eingesetzt. Sie erhalten eine systematische Einführung in ihre Aufgaben. Dafür erstellt die oder der Verantwortliche einen individuellen, formlosen Plan, der den Nachwuchskräften, der fachlich zuständigen Abteilung und den beteiligten Dezernaten oder Referaten mitgeteilt wird. Der Einführungsabschnitt beginnt mit einer Einweisung durch die Verantwortliche oder den Verantwortlichen in die jeweilige Organisationseinheit.

3.5

Ziele der Einführungszeit

3.5.1

Von den Nachwuchskräften wird erwartet, dass sie Arbeitsgebiete des vermessungstechnischen Dienstes der LG 2.2 wahrnehmen und die Aufgaben, die sich daraus ergeben, in eigener Verantwortung lösen.

Die Nachwuchskräfte sollen in den einzelnen Stationen der Einführung an das Arbeitspensum herangeführt werden, das für die Dezernentinnen und Dezernenten im vermessungstechnischen Dienst der LG 2.2 in den Bezirksregierungen in den Dezernaten für Katasterwesen und bei Geobasis NRW typisch ist.

3.5.2

Anhand einer eigenverantwortlichen Tätigkeit in verschiedenen Aufgabenbereichen des Vermessungswesens und mehreren Verwaltungsebenen sollen insbesondere vermittelt werden:

- a) interdisziplinäres Arbeiten,
- b) Bündelung und Ausgleich von Interessen,
- c) Steuerung von Entscheidungs- und Planungsprozessen,
- d) Bearbeitung komplexer Fragestellungen,
- e) Personalführung sowie
- f) Kenntnisse in Querschnittsgebieten wie Organisation, Personal, Haushalt und Finanzen.

3.5.3

Die Nachwuchskräfte werden in Formen der Führung und Zusammenarbeit eingeführt, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivieren, ihre Selbständigkeit fördern und ein einheitliches Handeln der Behörde ermöglichen.

Als Vorgesetzte sollen die Nachwuchskräfte Arbeitsabläufe und Entscheidungsprozesse steuern, Transparenz herstellen und für Information und Kommunikation sorgen.

3.5.4

Im Umgang mit den Bürgerinnen und Bürgern lernen die Nachwuchskräfte, Einzelinteressen und deren Motivation zu erkennen und sie im Zusammenspiel mit anderen - möglicherweise übergeordneten - Interessen und Zielen zu würdigen. In ihrem Auftreten soll sich ausdrücken, dass die Verwaltung ein notwendiges Organisationsmittel des demokratischen Staates ist, dessen Angehörige zur Sachlichkeit und Hilfsbereitschaft verpflichtet sind.

3.5.5

Die Nachwuchskräfte sollen lernen, Entscheidungs- und Planungsprozesse durchzuführen. Sie sollen Eigeninitiative entwickeln, Entscheidungssituationen analysieren, Handlungsalternativen erkennen, Bewertungskriterien erarbeiten und bei ihren Entscheidungen die Wirtschaftlichkeit des Handelns und der Ergebnisse berücksichtigen.

4

Rückmeldung und Befähigungsberichte

4.1

Personalgespräche

Die Verantwortlichen führen etwa zur Hälfte jedes Einführungsabschnitts ein Personalgespräch mit den Nachwuchskräften, in dem erörtert wird, ob der bisherige Verlauf der Einführung und ihre bisherigen Ergebnisse den Zielen der Einführungszeit gerecht geworden sind.

Am Ende des Abschnitts führt die Dezernats- beziehungsweise Referatsleitung ein Personalgespräch und informiert sich über das Ergebnis der Einführungsmaßnahmen.

4.2

Befähigungsberichte

Unmittelbar nach Beendigung eines Einführungsabschnitts erstellt die oder der Verantwortliche einen formlosen Befähigungsbericht, der sich vor allem auf folgende Punkte erstreckt:

- a) Dauer und Art der Verwendung im Dezernat oder Referat,
- b) Persönlichkeitsmerkmale,
- c) Fähigkeiten,
- d) Kenntnisse,

e) Leistungen und

e) Eignung zur Dezernentin oder zum Dezernenten.

Der Befähigungsbericht schließt mit der Aussage „bewährt“ oder „nicht bewährt“ oder „die Bewährung kann noch nicht abschließend beurteilt werden“.

Der Befähigungsbericht wird nach Beendigung des Einführungsabschnitts der zuständigen Personalstelle zugeleitet und dort zur Personalakte genommen.

Sämtliche Befähigungsberichte sind Grundlage für die Probezeitbeurteilung.

4.3

Verlängerung der Einführungszeit

Wird der Befähigungsbericht voraussichtlich mit der Aussage "nicht bewährt" oder "die Bewährung kann noch nicht abschließend beurteilt werden" schließen, so ist das Personalreferat des für Vermessung zuständigen Ministeriums spätestens vier Wochen vor Ablauf dieses Abschnitts zu informieren. Eine Vertretung des Personalreferates und des Fachreferats des für Vermessung zuständigen Ministeriums erörtern mit der Nachwuchskraft und der oder dem Verantwortlichen die Gründe und mögliche Wege, um sich in der weiteren Einführungszeit zu bewähren. Über Maßnahmen zur Verbesserung der Chancen für eine Bewährung, insbesondere eine Verlängerung eines Einführungsabschnittes, entscheidet das für Vermessung zuständige Ministerium.

5

Einführung in den Bezirksregierungen

Die Nachwuchskräfte sind in die Arbeitsweise und Arbeitstechnik der Verwaltung einzuweisen. Die ihnen übertragenen Arbeitsgebiete im Dezernat sollen abgrenzbar und überschaubar sein, sodass sie für Führungskräfte typische Aufgaben in eigener Verantwortung wahrnehmen können.

Die Nachwuchskräfte sind von Anfang an zu allen wesentlichen Vorgängen, insbesondere auch zu Dienstbesprechungen, hinzuzuziehen, sodass ein schneller Übergang in eine selbständige Tätigkeit gewährleistet ist. Alle Eingänge mit Ausnahme von Personalangelegenheiten sind ihnen zugänglich zu machen. Dies gilt auch für die Eingänge der Dezernatsleitung. Diese sind ihnen mindestens im ersten Monat zugänglich zu machen.

Die Selbständigkeit umfasst alle eine Entscheidung vorbereitenden Maßnahmen wie persönliche Einschätzungen, Rückfragen bei nachgeordneten Behörden, Besprechungen, Bearbeitungsanweisungen, Beteiligung anderer Dezernate, Rücksprachen bei Vorgesetzten und die Entscheidung selbst.

Die Nachwuchskräfte sind an wesentlichen Vorgängen zu beteiligen, damit sie ihren Tätigkeitsbereich in übergeordnete und übergreifende Zusammenhänge einordnen können. Dabei werden ihnen einzelne Vorgänge zur umfassenden vorbereitenden Bearbeitung übergeben.

Ferner sollen sie an Dienstbesprechungen der Dezernentinnen und Dezernenten sowie der Dezernatsleitungen in der Behörde und mit nachgeordneten Behörden teilnehmen, um so die Leitungs- und Koordinierungsfunktionen im Dezernat kennenzulernen.

Die Nachwuchskräfte übernehmen bei Bedarf die Abwesenheitsvertretung von Dezernentinnen und Dezernenten.

5.1

Einführung im Dezernat für Katasterwesen

Im Dezernat für Katasterwesen sollen die Nachwuchskräfte insbesondere die sich aus der Sonderaufsicht der Bezirksregierung über die Vermessungs- und Katasterämter der Kreise und kreisfreien Städte ergebenden Aufgaben kennenlernen.

Den Nachwuchskräften sollen auch Verwaltungsangelegenheiten, soweit sie Öffentlich bestellte Vermessungsingenieurinnen und Vermessungsingenieure und Sachverständige auf dem Gebiet des Vermessungswesens betreffen, zur selbständigen Bearbeitung übertragen werden.

5.2

Einführung bei Geobasis NRW

Während ihrer Einführung bei Geobasis NRW sollen die Nachwuchskräfte einem Dezernat der Abteilung als Dezernentin oder Dezernent mit fachlichen Schwerpunkten zugeordnet werden.

Sie sollen an Dienstbesprechungen der Dezernentinnen und Dezernenten sowie der Dezernatsleitungen in der Abteilung, der Bezirksregierung und mit den übrigen Bezirksregierungen sowie deren nachgeordneten Behörden teilnehmen, um so die Leitungs- und Koordinierungsfunktionen auf allen Ebenen kennen zu lernen.

6

Einführung in den fachlich zuständigen Referaten bei dem für Vermessung zuständigen Ministerium

Im Ministerium sollen die Nachwuchskräfte die typischen Tätigkeiten oberster Dienstbehörden aus eigener Mitarbeit kennenlernen. Sie sollen während der Abordnung ein möglichst vollständiges Bild vom Geschäftsablauf der Referate und der Zusammenarbeit mit anderen Referaten und Abteilungen erhalten. Insbesondere soll ihnen die Teilnahme an Dienstbesprechungen und Rücksprachen ermöglicht und der eingehende Schriftverkehr zugänglich gemacht werden.

Die Nachwuchskräfte sollen nicht nur Einzelaufgaben erledigen, sondern auch an der Bearbeitung grundsätzlicher Fragen des Vermessungswesens beteiligt werden. Sie sollen Einblick in parlamentarische Verfahren erhalten und an der Erstellung von Kabinettvorlagen mitwirken.

7

Einführungsfortbildungen und -tagungen

Auf die Ausführungen der Kapitel 5.4.5 und 5.4.6 des Erlasses „Rahmenkonzept Personalentwicklung“ wird verwiesen.

8

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Dieser Runderlass tritt am 1. Januar 2025 in Kraft und regelt damit die Einführung für alle Nachwuchskräfte, die ab diesem Tag eingestellt werden. Für Nachwuchskräfte, die sich zu diesem Zeitpunkt in der Einführung befinden, wird er sinngemäß angewandt.

Gleichzeitig treten die Richtlinien für die Einführung der Regierungsvermessungsrätinnen z.A., der Regierungsvermessungsräte z.A. und der Aufstiegsbeamtinnen und Aufstiegsbeamten des vermessungstechnischen Verwaltungsdienstes im Lande Nordrhein-Westfalen vom 23. Juni 1995 ([MBI. NRW. S. 980](#)) außer Kraft.

MBI. NRW. 2024 S. 1208.