

Argumentationspapier zur Zusammenlegung der Unterhaltungsverbände UHV 53 und GLV 52

Risiken und Probleme der aktuellen Struktur

- Verpasste Synergieeffekte
 - getrennte Nutzung von Know-how, Infrastruktur und Netzwerken
 - unvollständige Ausschöpfung des Innovationspotenzials
 - Ineffizienz bei Umsetzung von Projekten mit überregionaler Relevanz
- Unsicherheiten am Fachkräftemarkt – sinkende Arbeitszufriedenheit/Motivation
 - keine gemeinsame Zukunftsstrategie → mangelnde Perspektive, fehlende Vision
 - geringere Attraktivität für qualifizierte Fachkräfte durch Kleinteiligkeit
 - wenig sinnstiftende Tätigkeiten durch redundante Prozesse und unausgereifte strategische Ausrichtung
 - Konflikte durch unterschiedliche Arbeitskulturen und Arbeitsweisen
- Schwächere Position nach außen
 - zersplittertes Auftreten gegenüber Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit
 - geringere Schlagkraft bei der Interessenvertretung
 - fehlende Mitgestaltungsmöglichkeiten bei externen Strukturreformen
 - langfristige strategische Nachteile und ausbleibende Partnerschaften
 - schleichende Relevanzverluste beider Organisationen
- Überlastung und Qualitätsverlust bei gleichbleibenden Ressourcen
 - keine langfristige Qualitätssicherheit der Leistungen mit bestehender Struktur
 - aktuell gute Auslastung der Aufgabenbewältigung für die Mitglieder
 - stetige Zunahme der Komplexität und der Anforderungen durch Gesetzesänderungen

Strukturelle und organisatorische Vorteile

- Effizienzsteigerung durch Synergien:
 - Wegfall doppelter Verwaltungsstrukturen (z. B. zwei Haushaltspläne, zwei Jahresabschlüsse, zwei Websites)
 - Aufrechterhaltung einer gemeinsamen Geschäftsstelle mit zentralem Standort in Barsinghausen
 - einheitliche digitale Verwaltung und klare Datenschutzverhältnisse
- Attraktivität als Arbeitgeber:
 - Sicherung und Bindung von Fachpersonal durch größere Organisationseinheit (In Zeiten von Fachkräftemangel ist die Bündelung von Ressourcen ein

- entscheidender Vorteil, um qualifiziertes Personal zu halten und neue Fachkräfte zu gewinnen.)
- bessere Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeitende
- Zusammenschluss von Gesamtheit des Verbandspersonals angestrebt = starkes Signal für Identifikation und Motivation
- Stärkung der öffentlichen Wahrnehmung: erhöhte Sichtbarkeit und Durchsetzungsfähigkeit gegenüber Politik und Verwaltung
- Rechtliche Unterstützung: Fachministerium fordert Zusammenschlüsse (§ 64a NWG)

Finanzielle Aspekte

- langfristige Stabilität und Planbarkeit
 - die neue Beitragsstruktur basiert auf einem transparenten und rechtlich abgesicherten Modell (Variante A nach NWG)
 - die bisher aufwendige und fehleranfällige Erhebung der Einwohnerzahlen über 27 Einzelabfragen wird durch eine zentrale Online-Datenquelle beim LGLN ersetzt – das spart Zeit und erhöht die Genauigkeit
 - trotz steigender Kosten, durch eine jährliche Preissteigerung von rund 4 % im Personalbereich und durch den Umzug in eine neue Geschäftsstelle, ist für das Jahr 2027 eine **Beitragssenkung** um 2 % möglich. Das zeigt, dass die neue Struktur finanziell tragfähig und zukunftsorientiert ist
- gerechtere Verteilung der Lasten
 - die neue Beitragslogik berücksichtigt die tatsächlichen Belastungen differenzierter – durch die Einbeziehung von Fläche und Erschwerissen über den Versiegelungsgrad
 - Kommunen, die bisher unterdurchschnittlich belastet wurden, tragen künftig einen angemesseneren Anteil. Das sorgt für mehr Gerechtigkeit und stärkt die Solidarität innerhalb des Verbandes.
- mehr Leistung für den Beitrag
 - ein größerer, fusionierter Verband kann Projekte effizienter planen und umsetzen. Die Bündelung von Ressourcen ermöglicht eine bessere Nutzung von Fördermitteln und eine höhere Umsetzungskraft
 - die Professionalisierung der Gewässerunterhaltung und naturnahen Entwicklungsmaßnahmen wird durch die Fusion deutlich vorangetrieben – das steigert die Qualität und Wirkung der Arbeit
 - gleichzeitig werden doppelte Kostensteigerungen vermieden, etwa bei: Softwarelizenzen (z. B. parallele IT-Systeme), Raummieten für getrennte Verbandsversammlungen, Verwaltungskosten durch doppelte Strukturen
 - die aktuelle Struktur führt zu einer ineffizienten Ressourcennutzung, was die Wirtschaftlichkeit einschränkt und den Anspruch auf Fördermittel reduziert.
 - eine Fusion schafft Abhilfe und eröffnet neue finanzielle Spielräume

Fazit

Die Zusammenlegung ist ein zukunftsorientierter Schritt, der nicht nur Verwaltungskosten stabilisiert, sondern auch die Handlungsfähigkeit des Verbandes stärkt.

Die aktuelle Struktur ermöglicht es, die Aufgaben für die Mitglieder noch zufriedenstellend zu erfüllen. Doch die Anforderungen steigen kontinuierlich – etwa durch gesetzliche Änderungen, komplexere Rahmenbedingungen und wachsende Erwartungen an Qualität und Effizienz. Ohne eine Zusammenlegung gerät der Verband zunehmend an strukturelle und personelle Grenzen.

Ein Ausbleiben der Fusion würde zahlreiche Herausforderungen verschärfen: steigende Kosten durch doppelte Strukturen, Unsicherheiten am Fachkräftemarkt, sinkende Motivation der Mitarbeitenden und eine schwächere Positionierung nach außen. Die Qualität der Verbandsleistungen wäre langfristig nicht mehr gesichert, und wichtige Synergien blieben ungenutzt.

Eine Zusammenlegung bietet hingegen die Chance, Ressourcen zu bündeln, Kompetenzen zu vereinen und zukunftsfähige Strukturen zu schaffen. Sie stärkt die Innovationskraft, erhöht die Attraktivität als Arbeitgeber und ermöglicht eine strategische Weiterentwicklung im Sinne der Verbandsmitglieder.

Nur gemeinsam können wir den steigenden Anforderungen gerecht werden und unsere Organisation nachhaltig stärken.