

**Niedersächsisches Ministerium für
Inneres und Sport**

Referat 75
Schiffgraben 12
30159 Hannover

Hannover, 02.04.2025

**Reduzierung der Standorte des Landesamtes für Geoinformation und
Landesvermessung Niedersachsen**

-Stellungnahme des BTB Niedersachsen-

Sehr geehrte Damen und Herren,
Sehr geehrte Frau Steffens,

vielen Dank für die Möglichkeit zur Abgabe einer Stellungnahme zur geplanten Reduzierung der Standorte des Landesamtes für Geoinformation und Landesvermessung Niedersachsen.

Es ist erfreulich, dass den Personalvertretungen des LGLN in diesem Verfahren Möglichkeiten zur Mitwirkung gegeben wurden. Dem Schreiben des Fachreferates ist jedoch zu entnehmen, dass das Ministerium für Inneres und Sport sich vom Umfang seiner Entscheidung zur Auflösung von Standorten, auch durch die guten Argumente des HPR MI, bisher kaum hat abbringen lassen.

Aus Sicht des BTB Niedersachsen wiegen die Argumente der Personalvertretung dagegen jedoch schwer und lassen erhebliche Zweifel daran erkennen, ob die Auflösung von Standorten des LGLN, die Vermessungs- und Katasterverwaltung zukunftsfähiger machen.

Zukunftsfähigkeit

Zukunftsfähigkeit ist wohl einer der am meisten bemühten Begriffe, um die vermeintliche Notwendigkeit einer Veränderung zu begründen. Dabei ist er extrem dehn- und interpretierbar hinsichtlich seiner Auslegung. Der LRH hat dagegen in seiner Denkschrift dem LGLN nie eine „Zukunftsunfähigkeit“ attestiert, es ging ihm in seiner Denkschrift nur um wirtschaftliche Aspekte und Einsparungen.

Man kann sich also des Eindruckes nicht erwehren, dass jetzt eine Gelegenheit, unter dem Mantel der Wirtschaftlichkeit wahrgenommen wurde, die Strukturen des LGLN erheblich umzubauen. Denn grundsätzlich unterliegt die VKV, schon allein aufgrund ihres gesetzlichen Auftrags, keiner Zukunftsunfähigkeit im Sinne einer Existenzgefährdung. Das Innenministerium muss sich daher den Vorwurf gefallen lassen, hier ohne erkennbare Not 14 Standorte des LGLN vorschnell aufzulösen, noch dazu ohne weitergehenden Umsetzungsplan.

Dass den Beschäftigten des LGLN frühzeitig der Abschlussbericht präsentiert wurde, ist grundsätzlich zu begrüßen. Mit einer immensen Fülle an Zahlen in Verbindung mit kaum nach-

vollziehbaren und wenig transparenten Entstehungshinweisen wurden die meisten Beschäftigten aber allein gelassen. Das Ergebnis von sage und schreibe zunächst 17 aufzulösenden Standorten, also einem Drittel aller Standorte, machte viele nicht nur sprach- sondern auch fassungslos. Der dadurch entstandene Schaden unter den Beschäftigten in Form von Verunsicherungen und Zukunftsängsten ist groß. Diese Art der Transparenz hinterließ mehr Fragezeichen als Aufklärung für die Beschäftigten!

Wir wissen aus den Erfahrungen vorangegangener Verwaltungsreformen mit Dienststellenzusammenlegungen, dass gerade die Akzeptanz und das Verständnis über die Sinnhaftigkeit der Maßnahmen essenziell für die Betroffenen und das gute Gelingen sind.

Dem BTB wurde jedoch von den Beschäftigten des LGLN mehr Fassungslosigkeit und Enttäuschung gespiegelt als Verständnis oder Akzeptanz für die vorgesehenen Auflösungen von Standorten. Die Sorgen um die zukünftigen Aufgaben und Arbeitsplätze, insbesondere auch die der Team- und Dezernatsleitungen, konnten den Beschäftigten aufgrund eines fehlenden Umsetzungskonzeptes bis heute nicht genommen werden. Anfangs wurden von Verantwortlichen sogar „rosige“ Aussichten auf Satellitenlösungen vermittelt, die sich aber mittlerweile auf unsichere Übergangslösungen in anzumietenden Büros anderer Verwaltungen relativiert haben.

Man kann sagen, statt Zukunftsfähigkeit wurde bei den Beschäftigten Zukunftsangst erzeugt. Zwei sogenannte „unselbstständige“ Außenstellen wirken zudem wohl eher wie ein politisches Feigenblatt für allzu verärgerte Abgeordnete als eine verlässliche Perspektive für den Arbeitsplatz; unterliegt doch deren Existenz zukünftig dem Wohlwollen der Behörde selbst, die dort für sich bereits die Nachbesetzung freiwerdender Stellen ausgeschlossen hat.

Kommunikation? Überzeugungsdruck!

Kommunikation und Werben für einen so nachhaltigen Eingriff in die bisherige Standortlandschaft der VKV ist in keinem angemessenen Ansatz erfolgt. Nachvollziehbare Gründe dafür konnten den Kolleginnen und Kollegen bisher jedenfalls nicht vermittelt werden. Auch die Effizienz insbesondere oft kleinerer Organisationseinheiten wurde nicht gewürdigt sondern ins Gegenteil verkehrt. Die Digitalisierung der Arbeitsprozesse, der Wandel des geodätischen Berufsbildes, dafür anwachsende IT, Verschiebung alter Werte und Gewissheiten, Kulturbrüche in der VKV, Auftragsrückgänge im Marktgeschehen, zunehmende Abwertung der Babyboomer, stellen bereits heute eine beachtliche Zeitenwende dar!

Die wahrlich anspruchsvolle Bearbeitung all dieser Herausforderungen geht stattdessen einher mit einem quasi ständigen Überzeugungsdruck durch verantwortliche Akteure, deren Zeigefinger nicht lang genug sein kann. Wenn dadurch noch zusätzliche Ängste gestreut werden, fällt eine organisationsbezogene Argumentation schwer. Bei aller Dringlichkeit einer schlankeren Bürokratie und Digitalisierung der Verwaltungsprozesse, darf aber Disruption, diese Religion der Techbranche, nicht außer Kontrolle geraten.

Allgemein anerkannt ist gleichwohl, dass Digitalisierung einen gewissen Zentralisierungs- und Automatisierungsschub ausüben wird. Wenn also durch Digitalisierung eine veränderte Aufgabenwahrnehmung in Form neuer Arbeitsmethoden, Geschäftsprozesse und Produkte erfolgt, mag eine organisatorische Umstrukturierung sinnvoll sein. Aber genau diese Aspekte konnten innerhalb der Projektgruppe wegen dazu fehlender personeller Expertise nicht berücksichtigt werden.

Es fehlt bei allem eben die Nachvollziehbarkeit, warum die VKV alle zehn Jahre einem Reformprozess unterzogen wird und immer weiter schrumpft. Zudem hat der Präsident des LGLN gegenüber Personalvertretungen in unmissverständlicher Deutlichkeit bereits weitere Standortschließungen für die nächsten Jahre angekündigt. Wenn Zukunft also nur wenige Jahre währt, dann ist dies wohl eher der Anfang vom Ende als eine hoffnungsvolle Aussicht.

Mit dem Rückzug aus der Fläche wird sich das LGLN mehr und mehr auch aus dem Auftragsgeschäft verabschieden. Von der Sichtbarkeit für zukünftige Fachkräfte und Auszubildende ganz zu schweigen, auch wenn der Projektbericht etwas anderes behauptet. Der BDVI wird dieser Entwicklung sicherlich dankend zustimmen, die hoffnungslose Überalterung in Reihen seiner niedersächsischen ÖbVI dabei aber geflissentlich ignorieren.

Dem Bericht der Projektgruppe fehlt deshalb gänzlich die Perspektive für die Zukunft der VKV, ein hoffnungsvoller Ausblick wie es weitergeht. Schließlich will doch niemand auf einem untergehenden Schiff anheuern, in das man alle zehn Jahre neue Löcher bohrt. Visionen sehen anders aus, Fachkräftegewinnung aus unserer Sicht erst recht!

Fürsorgepflicht

Insbesondere das Maß der hier zwar vorgetragenen, aber nicht erkennbaren Kosteneinsparungen, auf dem Rücken der betroffenen Kolleginnen und Kollegen, bereitet uns große Sorge. Man gewinnt den Eindruck, das Land Niedersachsen habe die Fürsorgepflicht gegenüber seinen Beschäftigten aus den Augen verloren. Wurde doch von den Personalvertretungen auf die nicht hinreichend berücksichtigten Auswirkungen für die betroffenen Beschäftigten, mit akuten familiären Betreuungssituationen, Teilzeitproblematik und ggf. Verlust der derzeitigen Tätigkeiten, in aller Deutlichkeit hingewiesen.

Ganz zu schweigen von nun weiter ausufernden Pendelzeiten und den damit verbundenen Kostenaufwänden für die Beschäftigten, in einem Flächenland wie Niedersachsen, welches bundesweit die traurige rote Laterne hinsichtlich der Verfügbarkeit des Nahverkehrs trägt (siehe aktuelle Studie Greenpeace).

Die Kosten zahlt nicht nur die Umwelt, mit noch mehr Pendlern auf der Straße. Die Kosten zahlt auch der Bürger, der nach der Postfiliale, dem Bahnhof, dem Hausarzt, der Bank, der Krankenkassenfiliale, jetzt auch noch sein Katasteramt verliert. Die Kosten zahlt die Region mit Verlust von Arbeits- und Ausbildungsplätzen und geodätischer Expertise bei infrastrukturellen Planungen. Denn auf allen Ebenen zählt immer noch der persönliche Kontakt mehr als jeder Videocall!

Sozialverträgliche Umsetzung

Um zumindest eine sozialverträgliche Umsetzung sicherzustellen, erwartet der BTB, dass das Ministerium bei der Beauftragung des Landesamtes zur Umsetzung der Standortentscheidungen klare Vorgaben macht. Insbesondere sind konkrete Maßnahmen zur Unterstützung der betroffenen Beschäftigten festzulegen, darunter die Einrichtung einer Tauschbörse, die Möglichkeit zur Nutzung von Tele- und Satellitenarbeitsplätzen sowie finanzielle Ausgleichsmaßnahmen.

Diese Maßnahmen benötigen zudem eine hohe Verlässlichkeit für Betroffene. Ohne klare ministerielle Vorgaben besteht die Gefahr, dass notwendige Maßnahmen aus wirtschaftlichen oder organisatorischen Gründen nicht in ausreichendem Maße umgesetzt werden. Daher muss das Ministerium seine Verantwortung wahrnehmen und sicherstellen, dass die sozialverträglichen Maßnahmen nicht nur in Aussicht gestellt, sondern auch tatsächlich realisiert werden.

Was bleibt

Insgesamt ist dem MI mit dem Projektbericht zur Standortreduzierung alles andere als ein großer Wurf zur Zukunftsfähigkeit gelungen. Der Wurf scheint eher vorzeitig der Hand entglitten und vor die Füße gefallen zu sein. Der BTB Niedersachsen rät daher aus den vorgenannten Gründen dringend von einem frühzeitigen Kabinettsbeschluss zur Standortreduzierung ab! Zuviel Aspekte zur Umstrukturierung der Standortlandschaft wurden unberücksichtigt gelassen oder nicht ausreichend gewürdigt.

Der Projektbericht versucht ausschließlich durch aufwendige Zahlen- und Tabellendarstellungen die Standortschließungen zu begründen. Damit kann man vielleicht dem LRH gefallen, die tatsächliche Organisations- und Lebenswirklichkeit lässt sich damit jedoch nicht abbilden.

Selbstgesteckte und nicht belegte Rahmenbedingungen sind eine weitere Schwäche des Abschlussberichtes. Wer kann denn verlässlich festlegen ab wieviel Minuten Fahrtzeit eine Daseinsvorsorge noch gegeben ist? Der Begriff ist ebenso dehn- und auslegbar wie die Zukunftsfähigkeit. Ab welcher Personenzahl ist eine Organisationseinheit effektiv? Verweise oder Belege für die gewählten und grundsätzliche ja erforderlichen Kriterien fehlen aber. Die Vermutung liegt daher nahe, dass es sich in mancherlei Hinsicht nur um zweckdienliche Kriterien handeln könnte.

Auch ein sozialverträgliches Umsetzungskonzept erst im Nachgang zu erarbeiten, statt es von vornherein mit einzubeziehen, gehört zu den offensichtlichen Schwächen des Projektgruppenberichtes. Die Belange der betroffenen Beschäftigten angemessen und von vornherein bei der Umstrukturierung zu würdigen, ist das mindeste, was man von sozialdemokratischer Politik erwarten kann!

Die Berichtspflicht gegenüber dem Landtag bis zum Jahresende 2024 rechtfertigt ebenfalls nicht die niedersächsische Vermessungs- und Katasterverwaltung in hastiger Eile derart umzukrempeln. Das ein solch gravierender Eingriff in die bisherige Verwaltungslandschaft des LGLN eine ruhige Hand benötigt, wäre dem Landtag sicherlich zu vermitteln gewesen. Die häufig vorgetragene Eile, um schnell zu einem Berichtergebnis zu kommen und deshalb bewusst wichtige Aspekte auszuklammern, ist wohl die größte Schwäche des Konzeptes. Mittlerweile ist durch das Handeln bereits erkennbar, dass eine weitere Würdigung bedeutender Argumente nicht mehr stattfinden wird.

Forderungen

Der nun vom MI forcierte Kabinettsbeschluss schließt eine weitere parlamentarische Befassung aus. Die Stellungnahmen von Personalvertretungen fanden offensichtlich wenig Beachtung oder wurden zu Teilen abgeschmettert. Die kurzfristige Verbandsbeteiligung von BDVI und Gewerkschaften verrät kaum ernsthaftes Interesse an neuen Argumenten. Und die kommunalen Spitzenverbände werden sogar nur noch informiert. Hier entsteht der Eindruck man möchte die Angelegenheit nur noch schnell vom Tisch haben.

Der BTB Niedersachsen fordert daher, vor dem Hintergrund einer am Ende unumkehrbaren Entscheidung, die Anzahl von Standortschließungen auf ein absolut notwendiges Mindestmaß zu beschränken. Die Belastungen und Auswirkungen auf die Beschäftigten sind zudem durch ein sozialverträgliches Umsetzungskonzept so gering wie nur möglich zu halten und mit professionellem Changemanagement zu begleiten.