Antragstext:

Die Fraktion ALLIANZ für Hilden ist der Auffassung, dass eine Haushaltskonsolidierung unabdingbar ist. Wir wollen die politische Handlungsfähigkeit erhalten und nachfolgende Generationen nicht weiter durch „Schulden" belasten.
Die bilanzielle Überschuldung und somit die Aufzehrung des Eigenkapitals und der Ausgleichsrücklage muss konsequent vermieden werden. Im Rahmen der mittelfristigen Finanzplanung muss die Schuldentilgung höchste Priorität haben.

Vor diesem Hintergrund fordert die ALLIANZ für Hilden die Umsetzung folgender Maßnahmen:

1. Der Personaldezernent wird aufgefordert, ein entsprechendes Konzept zum „aktiven Personalabbau", bis zum 30.06.2016 vorzulegen. Dabei ist auch aufzuzeigen,

   a. wie städtische Beschäftigte befristet oder unbefristet in Eigen- und Beteiligungsgesellschaften" bei anderen öffentlichen Arbeitgebern oder in der „Privatwirtschaft" eingesetzt werden können,
   b. welche befristeten Arbeitsverhältnisse verlängert oder in unbefristete Arbeitsverhältnisse überführt werden sollen,
   c. welche befristeten Arbeitsverhältnisse wann auslaufen, nicht verlängert oder in unbefristete Arbeitsverhältnisse überführt werden,
   d. welche Maßnahmen zur Reduzierung des Krankenstandes durchgeführt wurden und mit welchem Erfolg.

   Laut dem letzten vorliegenden GPA-Bericht besetzen vergleichbare Städte 7,14 Stellen (Personalquote 1) pro 1.000 Einwohner. Hilden besetzt 10,36 Stellen pro 1.000 Einwohner und liegt damit um 45% über dem Durchschnitt. In Vergleichsstädten liegt das Minimum der Personalquote sogar nur bei 4,07 Stellen je 1,000 Einwohner.

2. Die Personalkosten sind in den nächsten 5 Jahren um jeweils 5% zu reduzieren.

3. Alle freiwilligen Maßnahmen des Investitionsprogramms, die nicht aus sachlichen Gründen unabdingbar sind und für die keine alternative Finanzierung, die den städtischen Haushalt nicht belastet, gefunden wird, werden verschoben bzw. gestrichen und ggfls. im Rahmen der Haushaltsbewirtschaftung gesperrt. Eine veränderte Veranschlagung erfolgt frühestens über den Haushaltsplan 2018.

4. Die Verwaltung erstellt aufwandsneutral ein spenden- und alternativ anlageorientiertes Schwarmfinanzierungskonzept für freiwillige Investitionen, die nicht aus sachlichen Gründen unabdingbar sind und die nicht über vorhandene Haushaltsmittel finanziert werden können.
   Ein solches Konzept wird in Zukunft auch ~~völlige~~ Fehleinschätzungen, „was der

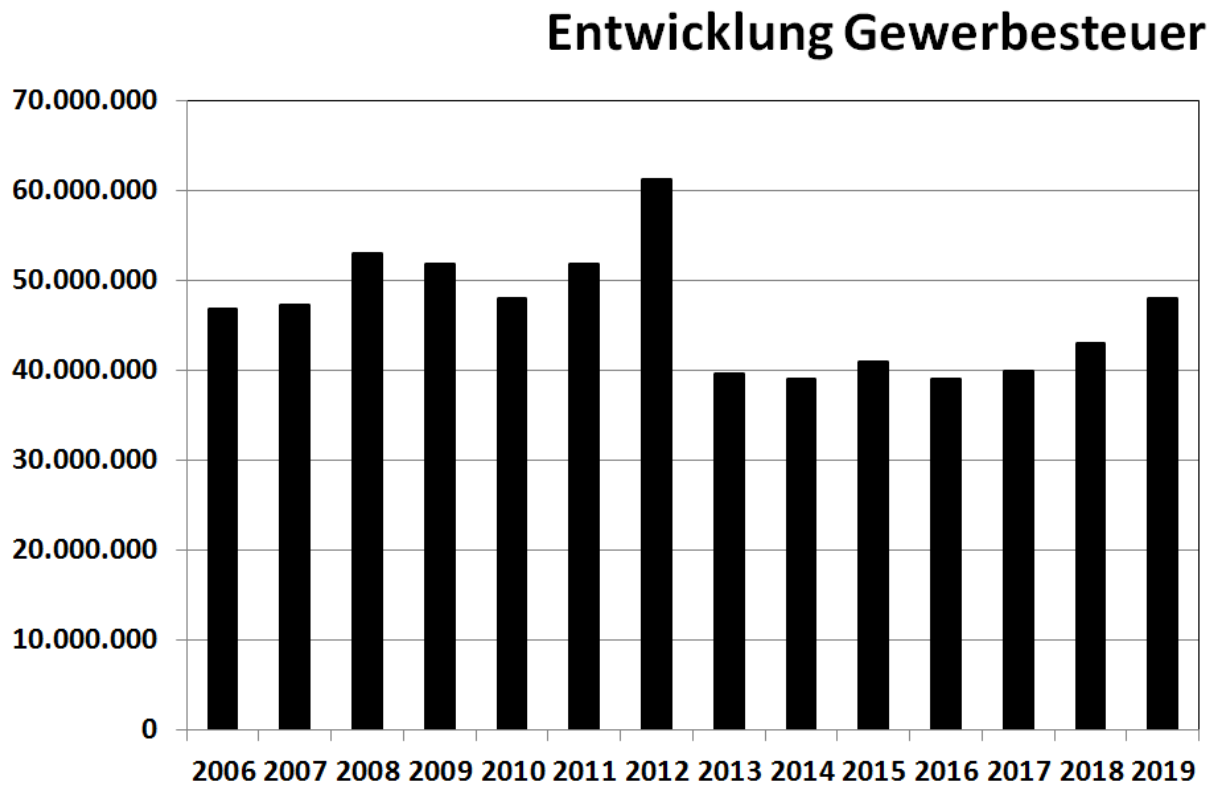
5. Bürger wirklich will“ wie den Fehlplanungen im Rahmen des „Integrierten Handlungskonzepts“ verhindern.

6. Zukunftsweisendes Wirtschaftsförderungskonzept, dass die Stärken und Schwächen des Standortes Hilden analysiert und konkrete Maßnahmen zur generellen Förderung und Entwicklung des Wirtschaftsstandortes Hilden herausgearbeitet.

Stellungnahme der Verwaltung:

Die Stadt Hilden als abundante Stadt wird grundsätzlich damit „leben“ müssen, dass Schwankungen gerade bei der Gewerbesteuer an der Tagesordnung sind und nicht über höhere Zuweisungen teilweise aus dem GFG ausgeglichen werden.

Die nachfolgende Grafik soll dieses veranschaulichen:



Dieses bereitet unter dem Gesichtspunkt der jährlichen Betrachtung des Haushaltes ganz erhebliche „Ausgleichsprobleme“.
Weiter sind dann auch noch die Zahlungen an den Kreis Mettmann zu betrachten, weil die Istzahlungen bei der Gewerbesteuer zeitversetzt zu berücksichtigen sind.

Zum Antrag ergeben sich folgende Erläuterungen:

zu 1 a.
Es wird vorgeschlagen, städtische Bedienstete bei Eigen- und Beteiligungsgesellschaften bei anderen öffentlichen Arbeitgebern oder in der Privatwirtschaft einzusetzen.
Diese Maßnahme ist nicht realisierbar, da die tarifrechtlichen wie auch beamtenrechtlichen Vorschriften derartige Maßnahmen nur zulassen, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe vorliegen. Die Absicht, hierdurch Personalaufwendungen einzusparen, fällt nicht unter diesen Rechtsbegriff. Bei Beamten ist eine solche Maßnahme nur mit Zustimmung des Beamten möglich. Schließlich müsste auch der Personalrat diesen Maßnahmen zustimmen.

zu 1 b. und c.
Befristete Arbeitsverträge werden üblicherweise nur in Fällen von Krankheits- oder Elternzeitvertretungen sowie bei absehbar nur vorübergehendem Aufgabenanfall abgeschlossen und enden mit Ablauf. Eine Verlängerung oder unbefristete Übernahme kann sich nur in individuellen Einzelfällen ergeben.

zu 1 d.
Eine Maßnahme zur Reduzierung des Krankenstandes sind Gespräche zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (§ 84 SGB IX) nach mehr als sechswöchiger Krankheits-abwesenheit der Mitarbeiter/innen.

Außerdem wurde entsprechend den Regelungen des Tarifvertrages Sozial- und Erziehungsdienst eine sog. betriebliche Gesundheitskommission eingerichtet. Sie beschäftigt sich mit den speziellen Belastungen von Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes und erarbeitet Lösungsvorschläge.

Daneben besteht das Beratungsangebot der Firma EAP-ASSIST, wonach alle Mitarbeiter/innen der Stadt anonym und innerhalb einer Frist von einer Woche bis max. zwei Wochen einen Termin zu einer Beratung zu allen denkbaren Problemlagen beruflicher oder persönlicher Natur erhalten können und bei Bedarf auch umfangreiche weitere Gespräche durchgeführt werden.

Die Stadt Hilden beschäftigt eine Betriebsärztin, die durch die Personalverwaltung eingeschaltet wird, wenn gesundheitliche Fragen zu klären sind und die auch durch die Mitarbeiter/innen auf deren eigenen Wunsch aufgesucht werden kann.
Die positiven Auswirkungen dieses umfangreichen Unterstützungsangebotes der Verwaltung können nicht quantifiziert werden, da nicht bekannt ist, wie der Krankenstand sich ohne diese Angebote entwickelt hätte. Die Resonanz auf alle Angebote ist jedoch durchweg positiv.

Im Antrag wird weiterhin ausgeführt, dass nach dem letzten GPA-Bericht vergleichbare Städte 7,14 Stellen pro 1.000 Einwohner haben und Hilden einen Wert von 10,36 % aufweist (Quelle: GPA-Kennzahlenset 2015).

An dieser Stelle muss aber immer hinterfragt werden, welche Leistungen die Stadt selbst erledigt und welche durch Dritte erledigt werden (Beispiel: Kindertagestätten in eigener oder fremder Trägerschaft – Personal- oder Sachaufwand).

zu 2.
Eine Reduzierung der Personalaufwendungen um 5 % würde bedeuten, dass jährlich rd. 34 Vollzeitstellen gestrichen werden müssten. Innerhalb von fünf Jahren wären es somit mindestens 170 Vollzeitstellen, bedingt durch Tarifsteigerungen mit steigender Tendenz. Dies ist ohne einen drastischen Aufgabenabbau in allen Verwaltungsbereichen nicht zu realisieren.

zu 3.
Der Rat hat das Investitionsprogramm incl. notwendiger § 14-Unterlagen als Anlage zur Haushaltssatzung beschlossen. Eine Anpassung ist über einen Nachtrag oder über kommende Haushaltssatzungen möglich.

Weiterhin muss immer bedacht werden, dass ein Schieben von Investitionen nicht dazu führen darf, dass es zu Rückstellungen für unterlassene Unterhaltungen kommt. Weiterhin müssen auch gesetzliche Anforderungen z.B. im Bereich der Kanalbaumaßnahmen berücksichtigt werden.

zu 4./5.
Von jeher ist die Verwaltung bemüht, Projekte durch Spenden oder Zuschüsse zu finanzieren. Diese finden sich auch im Haushalt wieder, z. B. „Busschule“, durch die Zurverfügungstellung von werbefinanzierten Autos, Büchern, Informationsbroschüren etc. Die Vergangenheit hat aber auch gezeigt, dass es hier Grenzen gibt, weil Spendenmittel immer weniger zur Verfügung stehen oder Fördergeber ihr Volumen einschränken. Ein Grund mag die aktuelle Niedrigzinsphase sein.

Die Finanzierung von Projekten und Start-ups durch die Crowd[1] – auch Schwarmfinanzierung genannt – erfolgt über verschiedene Modelle. Diese unterscheiden sich vor allem im Hinblick auf die (vertragliche) Beziehung, die der Unterstützer mit dem Projektinitiator eingeht, und welche Gegenleistung für das zur Verfügung gestellte Kapital erfolgt. Wir unterscheiden folgende vier Modelle der Crowdfinanzierung. Bei der Variante Crowdfunding erfolgt die Kapitalvergabe im Gegenzug für eine oftmals kreative Gegenleistung. Die sogenannten Dankeschöns orientieren sich dabei in der Regel an der Höhe der jeweiligen Unterstützung. Oft gib es im Gegenzug für das Kapital auch das fertige Produkt, sodass von einer klassischen Vorfinanzierung gesprochen werden kann. Allerdings beruht Crowdfunding ausschließlich auf Vertrauen. Die Gegenleistung ist nicht vertraglich festgehalten. Demgegenüber grenzt sich Crowdinvesting deutlich ab. Hier stellen quasi viele kleine Business Angels kapitalintensiven Start-ups und Unternehmen eine Finanzierung zur Verfügung, die vertraglich – meist über ein partiarisches Darlehen – geregelt wird. Die Geldgeber erwerben in der Regel einen Anspruch auf einen Anteil am Unternehmensgewinn. Die detaillierte Ausgestaltung variiert zwischen den Plattformen. Beim Crowdlending besteht ein klassischer Kreditvertrag. So wird den Unternehmen ein verzinstes Darlehen für einen gewissen Zeitraum eingeräumt und ein klassisches Schuldverhältnis begründet. Crowdlending hat in Deutschland jüngst durch den Einstieg der Samwer-Brüder mit den Plattformen Lendico und Zencap einen neuen Zuwachs erhalten. Im Rahmen von Crowddonation handelt es sich um eine klassische Spende ohne eine Form der Gegenleistung. Häufig erhält der Unterstützer eine Spendenquittung. Für Gründer und Start-ups ist Crowddonation, wie bspw. auf betterplace.org umgesetzt, keine geeignete Finanzierungsform. Im Fokus unserer Studien stehen Crowdfunding und Crowdinvesting, da diese besonders innovative Möglichkeiten für Kreative, Gründer und Start-ups bieten und Finanzierungslücken schließen können.

Diese Maßnahmen verursachen allesamt einen sehr hohen Verwaltungsaufwand. In Kenntnis der Situation, dass die Verwaltung aktuell Kredite zu einem Zinssatz von 0 bis 0,3 % (laufzeitabgängig) bekommt, erscheint ein derartiges Vorgehen unwirtschaftlich.

Grundsätzlich versucht die Verwaltung natürlich immer Mittel über Dritte zu generieren, wenn es möglich ist.

zu 6.
Die Wirtschaftsförderung Hilden arbeitet auf Basis eines Konzeptes von Februar 2010, vgl. WP 09-14 SV 80/001, „Ganzheitliches Handlungskonzept für Wirtschaftsförderung und Stadtmarketing in Hilden“ sowie eines Strategiekonzeptes mit konkreter Maßnahmen für die Wirtschaftsförderung aus dem Jahr 2011. Das umfangreiche Handlungskonzept von 2009 wurde hinreichend im Wirtschaftsförderungs- und Wohnungsbauförderungsausschuss erörtert, diskutiert und zur Kenntnis genommen. Das Strategiekonzept wurde darüber hinaus im November 2011 mehrheitlich durch selbigen Ausschluss bestätigt und beschlossen.

Zur Orientierung hier noch einmal die Bestandteile des Strategiekonzeptes:

1. Strategie Ansiedlung: Wirtschaftsförderung veräußert und vermittelt Flächen für Unternehmen aus Gewerbe, Industrie und Dienstleistung. Dabei betreibt sie eine vorsorgende Liegenschaftspolitik.
2. Strategie Bestandspflege: Wirtschaftsförderung betreibt Kontaktpflege zu den lokalen Unternehmen. Jährlich werden 50 Unternehmen besucht.
3. Strategie Marketing: Wirtschaftsförderung betreibt Standortmarketing für den Wirtschaftsstandort Hilden. Dabei bringt sie jährlich eine Veröffentlichung heraus.
4. Strategie Veranstaltungen: Wirtschaftsförderung gestaltet das lokale Gesellschaftsleben der Wirtschaft mit. Sie organisiert vier wirtschaftsspezifische Veranstaltungen pro Jahr

[1] Quelle:
www.fuer-gruender.de

Die Wirtschaftsförderung arbeitet bereits nach dem gewünschten Konzept. Eine Erarbeitung ist daher entbehrlich.

Zusammenfassung:
Im Rahmen der zurückliegenden Haushaltsplanberatungen hat es immer wieder, je nach finanzieller Situation, Veränderungen, Schiebungen und Streichung von wünschenswerten Maßnahmen sowohl im Ergebnis- als auch im Finanzhaushalt gegeben.

Leider hat es in jüngster Vergangenheit einige negative Entwicklungen bei der Gewerbesteuer gegeben, die zu haushaltswirtschaftlichen Maßnahmen geführt haben. Alle diese Punkte waren trotz engen Kontakten zu den Firmen so nicht vorhersehbar. Dieses betrifft auch die neue Haushaltssperre für den lfd. Haushalt.

Für 2016 wird im Juli ein Nachtrag eingebracht, der dieser Situation gerecht wird, außerdem beginnen in Kürze die internen Beratungen für 2017.

Natürlich wird die Verwaltung die neuen Gegebenheiten berücksichtigen und Maßnahmen zur Konsolidierung auf den Weg bringen. Gerade im Personalbereich ist es aber ein langer Weg, der nur dann realisiert werden kann, wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ausscheiden. Grundsätzlich bedeutet es einen Abbau von (freiwilligen) Leistungen, die einzelfallbezogen entschieden und in die jeweiligen Stellenpläne eingearbeitet werden müssen.

Gez. Birgit Alkenings