

Haushaltsrede für den Haushalt 2018

von Bürgermeister Lutz Urbach

17. Oktober 2017

- Es gilt das gesprochene Wort -

Meine sehr geehrten Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen in Rat und Verwaltung,

„Die Beurteilung der Gemeindeprüfungsanstalt geht der Bergisch Gladbacher Stadtverwaltung wohl runter wie Öl.“, kommentiert Matthias Niewels am 14.10.2017 in der Lokalzeitung. Ja, der GPA-Bericht geht runter wie Öl! Leider bleibt es nicht dabei, es waren und sind einige harte Brocken zu schlucken: Seit langer Zeit dominiert in Bergisch Gladbach das Motto: Sparen, Sparen, Sparen! Und das mussten wir in der Vergangenheit wahrhaftig. Die Haushaltskonsolidierung „läuft“, wir haben vieles erreicht, und wenn wir so weiter machen, können wir den angestrebten Haushaltsausgleich 2021 erreichen!

Aber dafür gilt vor allem eines: Trotz des wohltuenden GPA-Berichts dürfen wir uns nicht zurücklehnen, die Beine hoch legen und uns selbst auf die Schulter klopfen. Vielmehr müssen wir weitere Anstrengungen unternehmen, die Gehirnzellen anstrengen und Lösungen und Wege finden, wie wir bis 2021 auch tatsächlich das gesteckte Ziel erreichen können, denn dieses Ziel ist nicht flexibel.

Darum ist der Ihnen vorgelegte Haushaltsentwurf eng gestrickt. Ich muss nicht verhehlen, dass es in der Verwaltungskonferenz bedrückte Gesichter gegeben hat. Vieles, was eigentlich notwendig ist, können wir uns nicht leisten – das beste Beispiel ist die längst fällige Sanierung einiger unserer Straßen.

„Eine richtige Sparsamkeit vergisst nie, dass nicht immer gespart werden kann; wer immer sparen will, der ist verloren, auch moralisch.“

Sie fragen sich nun sicherlich, was dieses kluge Zitat von Theodor Fontane mit dem Bergisch Gladbacher Haushalt zu tun hat. Ich will versuchen, es Ihnen zu erläutern:

GPA-Prüfung

Bei allem Sparen dürfen wir eine Sache nicht aus den Augen verlieren: Die Qualität unserer Arbeit. Bergisch Gladbach hat, wie Sie alle wissen, eine hervorragende Arbeitsqualität attestiert bekommen – siehe GPA-Bericht!

Die Verwaltung wurde auf den Kopf gestellt, es wurde beobachtet, gesichtet, gerechnet und ausgewertet. Und was war das Ergebnis? Ich zitiere: „Die Stadt Bergisch Gladbach hat eine sehr sparsame Personalausstattung. Bei der Personalquote stellt sie das Minimum aller großen kreisangehörigen Kommunen.“

Ich betone: Das MINIMUM!

Wir sind im Bereich Personal die sparsamste kreisangehörige Großstadt über 60.000 Einwohnern in ganz Nordrhein-Westfalen! Darauf können wir alle zu Recht stolz sein. An dieser Stelle bedanke ich mich vor allem bei den Kolleginnen und Kollegen, die dieses Ergebnis durch ihren unermüdlichen Einsatz erst möglich gemacht haben. Herzlichen Dank!

Und was genau bedeutet dieses hervorragende Ergebnis? Ich will es Ihnen noch einmal verdeutlichen: Im interkommunalen Vergleich der IST-Stellen je 1.000 Einwohner hat die Stadt Bergisch Gladbach den geringsten Wert. Um eine im landesweiten Vergleich durchschnittliche Personalquote zu erhalten, könnten wir ganze 279 Vollzeitkräfte mehr beschäftigen.

Natürlich gab es viele weitere Bereiche, in denen die Stadtverwaltung unter die Lupe genommen wurde. Aber auch bei diesen Ergebnissen stehen wir überwiegend gut da und sind auf dem richtigen Weg.

Aber können Sie, meine Damen und Herren, sich eventuell vorstellen, warum ich ausgerechnet auf der Kernaussage zum Thema Personal so „herumreite“?

Ganz einfach: Gerade im Personalbereich juckt es der Politik immer wieder in den Fingern, den Rotstift anzusetzen, und das, obwohl ich seit Jahren darauf hinweise, dass weitere Einsparungen im Personalbereich nicht mehr möglich sind, ohne Verluste in der Qualität unserer Dienstleistungen, bei der Bürgerfreundlichkeit und vor allem bei den angemessenen Arbeitsbedingungen der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kauf zu nehmen. Wir haben einen Punkt erreicht, an dem Kürzungen in diesem Bereich einfach nicht mehr machbar sind.

Ich werfe also hier die Frage in den Raum: Sind wir noch auf dem Weg der richtigen Sparsamkeit? Oder laufen wir Gefahr kaputt zu sparen?

Stellenplan

Mit ziemlicher Sicherheit werden auch in Zukunft zusätzliche Aufgaben auf uns zukommen. Zusätzliche Aufgaben bedeuten aber auch zusätzlichen Personalbedarf. Deshalb wird Ihnen im vorliegenden Entwurf des Stellenplans vorgeschlagen, 35 zusätzliche Stellen in der Verwaltung zu schaffen. Ich muss aber auch hier nochmals deutlich machen, dass wir im Verwaltungsvorstand die Liste der notwendigen Stellenzusetzungen um mehr als die Hälfte zusammengedampft haben. Mit wiederum bedrückten Mienen.

Ein in den Medien durchaus viel diskutiertes Thema ist die öffentliche Sicherheit. Hier fallen Forderungen wie „Angsträume beseitigen“ und mehr Kontrollen durch die zuständigen Behörden. Hier kommen wir zu einem ganz entscheidenden Punkt: Sehr häufig werden Rufe nach der Polizei laut. Tatsächlich ist aber eben auch unsere Ordnungsbehörde für solche Maßnahmen zuständig. Für die vermehrte Kontrollen und auch Patrouillengänge in den späten Abendstunden benötigt man einfach mehr Personal. Und mehr Personal kostet wiederum mehr Geld.

Wir sind mit der Kreispolizei im Gespräch, wie die zukünftige Zusammenarbeit gemeinsam gestaltet werden kann. Wir werden da mehr tun!

Dennoch haben wir uns verwaltungsintern zunächst darauf einigen können, dass die Ordnungsbehörde nur drei zusätzliche Stellen bekommt. Angefordert waren zunächst deutlich mehr. Wir sind zuversichtlich, dass dadurch ein deutliches Mehr an Sicherheit erreicht werden kann und werden die Entwicklung weiter beobachten und bei Bedarf nachsteuern.

Insgesamt werden 20 zusätzliche Stellen für verschiedene Bereiche im Fachbereich Jugend und Soziales vorgeschlagen, denn auch hier gilt: Für wachsende Aufgaben benötigt man mehr Personal.

Sechs der 35 im Stellenplan 2018 zusätzlich vorgeschlagenen Stellen sind Rotationsstellen für Nachwuchskräfte. Diese Stellen sind schlicht technisch nötig, um Nachwuchskräfte nach der Ausbildung übernehmen zu können. Wir müssen ausbilden und tun das in einem noch nie dagewesenen Maße; denn auch wir haben mit dem allseits bekannten Fachkräftemangel zu kämpfen.

Der zeigt sich bereits jetzt schon in vielen Bereichen der Verwaltung.

Insbesondere in der IT, dem Hoch- und Tiefbau sowie der Haustechnik ist es schon heute

schwierig bis unmöglich, geeignetes Personal zu finden. Und das nicht zuletzt, weil im Öffentlichen Dienst wenig Spielraum besteht, Fachkräfte durch finanzielle Anreize zu gewinnen oder an sich zu binden. Gute Leute, mit einer guten und fundierten Ausbildung und im Idealfall einer gewissen Berufserfahrung wollen angemessen bezahlt werden. So verwundert es nicht, dass Informatiker, Ingenieure und andere Fachkräfte lieber in die freien Wirtschaft gehen, als zu uns zu kommen. Vor allem, weil auch in diesen Bereichen der Arbeitskräftemarkt leer gefegt ist!

Ein Beispiel mag das verdeutlichen: Ich kenne ein Bauunternehmen, das junge Absolventen der Hochschulen mit einem Jahresvertrag anstellt, ihnen ein großzügiges Gehalt und einen Dienstwagen – auch für den privaten Gebrauch – zur Verfügung stellt. Bewähren sich diese Leute bekommen sie 500 € mehr und einen noch besseren Arbeitsvertrag. Wir dagegen sind an den TVöD gebunden, lassen Stellen bei der KGSt beurteilen und wundern uns, dass sich keiner auf unsere Ausschreibungen bewirbt. Ich habe gehört, dass man an den Hochschulen die Absolventen geradezu vor der Kommunalverwaltung warnt! Die Schlüsse daraus mögen Sie nun selbst ziehen.

Tatsächlich stoßen wir derzeit in manchen Bereichen an eine absolute Belastungsgrenze. Teilweise können nur noch die Pflichtaufgaben wahrgenommen werden, weil darüber hinaus einfach die Arbeitskraft fehlt. Bestes Beispiel ist unser Abwasserwerk. Dort sind von sieben Ingenieurstellen vier Stellen vakant. Geeignete Bewerber finden sich auf Ausschreibungen nicht.

Brandgefährlich wird diese Situation, wo Fördergelder bereitstehen, wir es aber mit dem wenigen Personal nicht schaffen, Projekte im geforderten Zeitrahmen umzusetzen. Die Gefahr ist akut gegeben, dass wir Fördergelder nicht abrufen und Projekte nicht umsetzen können.

Und, meine sehr geehrten Damen und Herren, gleiches gilt für die Bindung guter Kräfte. Ich meine hier explizit die Fachbereichsleitungen der Stadt Bergisch Gladbach.

Gute Fachkräfte wollen auch dann angemessen bezahlt werden, wenn sie bereits für die Stadt Bergisch Gladbach arbeiten. Die neu durchgeführten Stellenbewertungen der KGST, einer unabhängigen Stelle, haben ergeben, dass die Stadt Bergisch Gladbach ihre Führungskräfte nicht angemessen bezahlt.

Daher schlage ich Ihnen in Würdigung der Stellenbewertungen eine Höherbewertung von vier Fachbereichsleitungen vor.

Und auch hier werfe ich die Frage in den Raum: Sind wir noch auf dem Weg der richtigen Sparsamkeit? Oder laufen wir Gefahr, zu viel an den falschen Stellen zu sparen?

Ich möchte Ihrer Antwort, liebe Kolleginnen und Kollegen im Rat, nicht vorgreifen. Uns allen ist klar, dass wir bis 2021 zu allererst an die Konsolidierung denken müssen. Aber das darf kein Dauerzustand sein, wenn wir unseren Aufgaben gegenüber der Bürgerschaft weiterhin gerecht werden wollen.

Schluss

Meine Damen und Herren, wo stehen wir heute? Sind wir auf dem richtigen Weg der Sparsamkeit oder müssen wir aufpassen, dass wir uns nicht kaputt sparen?

Wir müssen uns immer wieder fragen, worauf wir verzichten können, worauf wir verzichten wollen. Wie können wir die derzeitige Lage meistern – bis 2021 und darüber hinaus?

Ich denke, wir sind auf einem sehr guten Weg, das hat uns letztlich der Prüfbericht der unabhängigen Gemeindeprüfungsanstalt NRW bestätigt. Dennoch dürfen wir nicht die Augen vor nötigen Ausgaben verschließen, sei es beim Personal, bei den Investitionen oder in anderen Bereichen.

Sparen ja, aber eben nicht um jeden Preis. Es gilt, die Waage zu halten:

- erforderliche Ausgaben erkennen,
- gleichzeitig weitere Einsparpotentiale finden,
- und dabei die Qualität unserer Stadtverwaltung erhalten, vielleicht sogar weiter erhöhen.

Liebe Ratsmitglieder, ich wünsche uns allen gute Beratungen, den richtigen Blick für das Wichtige und gute Ideen.