

Beschlussvorlagezur Behandlung in **öffentlicher Sitzung****Betreff****Befristete Fortführung der bisherigen Aufgaben des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Region Köln als Aufgabe der kommunalen Arbeitsmarktförderung****Beschlussorgan**

Rat

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	29.08.2022
Ausschuss für die Gleichstellung von Frauen und Männern	05.09.2022
Finanzausschuss	05.09.2022
Rat	08.09.2022

Beschluss:

Der Rat beschließt zur Fortsetzung des Beratungsangebotes und zur Wissensbewahrung die befristete kommunale Fortführung der Aufgaben des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Region Köln.

Die Maßnahme löst eine Verlängerung der derzeit bis zum 31.10.2022 befristeten Stellen im Amt für Soziales, Arbeit und Senioren, Abteilung Arbeitsmarktförderung, bis zum 31.12.2024 aus und somit durchschnittliche Personalkosten in Höhe von 217.550 € im Jahr 2023 sowie in Höhe von 221.901 € im Jahr 2024 €. Die Verlängerung der Befristungen wird zum Stellenplan 2023/2024 beantragt.

Die Finanzierung der Mehrkosten im Haushaltsjahr 2022 erfolgt aus veranschlagten Mitteln in Teilergebnisplan 1501 - Wirtschaft und Tourismus. Für die Fortführung der Aufgabe sind im Hpl.-Entwurf 2023/2024 in Teilergebnisplan 1501, Wirtschaft und Tourismus, Mittel in Höhe von 288.550 € (2023) sowie 292.901 € (2024) berücksichtigt.

Alternative:

Der Rat beschließt die befristete kommunale Fortführung des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Region Köln in einem reduzierteren Ressourcenumfang. Die dementsprechend reduzierte Personalausstattung in Höhe von 124.750 € für das Jahr 2023 und in Höhe von 127.245 € für das Jahr 2024 wird zum Stellenplan 2023/2024 als Befristungsverlängerung beantragt.

Haushaltsmäßige Auswirkungen **Nein**

<input type="checkbox"/> Ja, investiv	Investitionsauszahlungen	_____ €	
	Zuwendungen/Zuschüsse	<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja	_____ %
<input checked="" type="checkbox"/> Ja, ergebniswirksam	Aufwendungen für die Maßnahme	<u>288.550</u> €	
	Zuwendungen/Zuschüsse	<input checked="" type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja	_____ %

Jährliche Folgeaufwendungen (ergebniswirksam): ab Haushaltsjahr: 2024

a) Personalaufwendungen	<u>221.901</u> €
b) Sachaufwendungen etc.	<u>71.000</u> €
c) bilanzielle Abschreibungen	_____ €

Jährliche Folgerträge (ergebniswirksam): ab Haushaltsjahr:

a) Erträge	_____ €
b) Erträge aus der Auflösung Sonderposten	_____ €

Einsparungen: ab Haushaltsjahr:

a) Personalaufwendungen	_____ €
b) Sachaufwendungen etc.	_____ €

Beginn, Dauer _____

Auswirkungen auf den Klimaschutz

- Nein
- Ja, positiv (Erläuterung siehe Begründung)
- Ja, negativ (Erläuterung siehe Begründung)

Begründung

Wie die Verwaltung bereits berichtet hat (Mitteilung [1439/2022](#)) endet die Förderung des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Region Köln aus Mitteln der EU (EFRE) und des Landes zum 31.10.2022. Mit dieser Förderung sind durch das Kompetenzzentrum Frau und Beruf seit 2012 Beratungs- und Unterstützungsstrukturen für klein- und mittelständische Unternehmen entstanden, die zu einem wichtigen Element der Arbeitsmarktförderung geworden sind. Dies erkennt nicht zuletzt auch die nach der letzten Landtagswahl neu aufgestellte Landesregierung an. Der Koalitionsvertrag „Zukunftsvertrag für Nordrhein-Westfalen“ enthält die Vereinbarung, die bestehenden Strukturen der Kompetenzzentren Frau und Beruf im bisherigen Rahmen zu erhalten und das Angebot langfristig gemeinsam mit den Akteur*innen weiterzuentwickeln. Insoweit ist zu erwarten, dass das Land Nordrhein-Westfalen über die bereits in der Mitteilung [1439/2022](#) dargestellte Neuausrichtung des Themengebiets unter dem Motto: „Berufliche Gleichstellung erreichen“ hinaus über einen zuwendungsrechtlichen Wettbewerb des Ministeriums für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration weitere Fördermöglichkeiten eröffnen wird.

Bedauerlicherweise sind aber konkrete Informationen, ab wann und zu welchen Konditionen dies geschehen soll, derzeit nicht bekannt und auch durch Nachfrage im Landesministerium nicht zu erhalten. Es steht zu befürchten, dass Haushaltsmittel für eine Landesförderung frühestens nach Inkrafttreten des Landeshaushalts 2023 zur Verfügung stehen werden. Ebenso sind Aussagen über die inhaltlichen Förderschwerpunkte über die Aussagen des Koalitionsvertrags hinaus zum gegenwärtigen

Zeitpunkt nicht möglich.

Es besteht somit die Gefahr, dass die aufgebauten Angebote und Strukturen des Kompetenzzentrums Frau und Beruf für einen längeren Zeitraum entfallen und nicht ohne erheblichen Aufwand wieder aufgebaut werden können. Dies gilt umso mehr, als das zurzeit in Trägerschaft der Stadt Köln aktive Personal aufgrund der Drittmittelförderung lediglich befristet beschäftigt ist und die Kompetenzen der bestehenden Personalressource sowie das Netzwerk unwiederbringlich verloren gehen. Es ist somit erforderlich, die entstehende Lücke übergangsweise als kommunale Aufgabe fortzusetzen.

Aufgaben und Struktur des bisherigen Kompetenzzentrums Frau und Beruf Region Köln

Ziel der Kompetenzzentren ist die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern. Die Erwerbstätigkeit von Frauen soll qualitativ und quantitativ verbessert, die Potenziale von Frauen sollen stärker genutzt werden. Die Zentren bringen dazu regionale Akteur*innen miteinander in Kontakt und unterstützen sie mit Informationen und konkreten Hilfestellungen. Sie unterstützen landesweit kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der jeweiligen Region dabei, eine frauen- und familienfördernde Personalpolitik zu etablieren. KMU bietet das die Möglichkeit, für mehr Fachkräfte interessant zu sein und sich von der Konkurrenz abzuheben.

Für die Region Köln (Städte Köln und Leverkusen, Oberbergischer Kreis, Rhein-Erft-Kreis und Rheinisch-Bergischer Kreis) wurden in der letzten Förderphase 2018-2022 folgende, mit der Zuwendungsgeberin vereinbarte Meilensteine umgesetzt:

Teilprojekt 1: Betriebliche Rekrutierungsstrategien zur Gewinnung von Frauen Fachkräftesicherung durch frauenfördernde Maßnahmen in und durch KMU mit Blick auf gezielte Ausrichtung von Rekrutierungsstrategien

- Konzeption, Planung und Durchführung von Workshops zur Rekrutierung von weiblichen Fachkräften mit Good-Practice aus KMU (Branchen: Handwerk und Gesundheitswesen)
- Prozessbegleitung von KMU: einzelfallbezogene Unterstützung von KMU zur Rekrutierung von Frauen (Gestaltung von Stellenausschreibungen, Überarbeitung betriebseigener Webseiten etc.)
- Auf- und Ausbau eines KMU-Newsletter und eines Verteilers, regelmäßiger Versand
- Präsentationen und Mitarbeit in Gremien, Netzwerken zur mittelbaren und unmittelbaren Aufschlüsselung von KMU (u. a. IHK Unternehmensnetzwerk, IHK Frauen-Business-Tag)
- Beiratssitzung mit wirtschafts-, arbeitsmarkt- und gleichstellungspolitischen Partnern (24 Multiplikator/-innen)

Teilprojekt 2: Gleichstellungs- und lebensphasenorientierte betriebliche Frauenförderung Fachkräftesicherung durch frauenfördernde Maßnahmen in und durch KMU mit den Themenschwerpunkten „Gestaltung beruflicher Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege, Aufstockung individueller Arbeitszeiten“

Themenspezifische Fachveranstaltungen zum jeweiligen Jahresthema:

- Konzeption und Planung einer Fachveranstaltung zu frauenfördernden betrieblichen Maßnahmen mit Bezug zum Jahresthema, inkl. Recherche von Unternehmensbeispielen

Website zu gleichstellungs- und lebensphasenorientierten betrieblichen Frauenförderung

- Weiterentwicklung und Dokumentation der in der 2. Förderphase veröffentlichten Arbeitshilfen für KMU mit den Themen „Fort- und Weiterbildung, Führung in Teilzeit, betriebliches Elternzeit- und Wiedereinstiegsmanagement, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu einem integrierten Ansatz gleichstellungs- und lebensphasenorientierter betrieblicher Frauenförderung
- Konzeption, Erstellung und Pflege einer Website für KMU
- Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit zum Transfer der Website in KMU
- Durchführung einer Transferveranstaltung zur Vorstellung der Website

Entwicklung eines Umsetzungskonzepts zur Kommunikation von Good Practice

- Recherche, Akquise und Umsetzung von Good Practice Beispielen (Interviews, Aufbereitung, Texterstellung, Layout)

Teilprojekt 3: Unternehmensnetzwerk mit KMU mit Migrationsgeschichte

Fachkräftesicherung durch frauenfördernde Maßnahmen in und durch KMU mit dem Themenschwerpunkt „Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege“ (Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege)

- Konzeption und Planung einer Befragung zur Bedarfsermittlung
- Durchführung, Auswertung und Dokumentation einer qualitativen, leitfadengestützten Befragung von KMU mit Migrationsgeschichte zur Bedarfsermittlung
- Konzeption, Planung und Durchführung einer Informationsveranstaltung mit integrierten Workshops und mit Beteiligung der Multiplikator/-innen der Verbände und Institutionen und Unternehmensbeispielen
- Konzeption, Planung und Durchführung eines Netzwerktreffens mit externer, bedarfsorientierter Fachexpertise im Rahmen der Informationsveranstaltung
- Erstellung und Aufbereitung einer bedarfsgerechten Arbeitshilfe für KMU mit Migrationsgeschichte
- Informationsgespräche mit KMU mit Migrationsgeschichte
- Transfer der Arbeitshilfe in KMU mit Migrationsgeschichte mittels Öffentlichkeitsmaßnahmen

Teilprojekt 4: Mentoring zur beruflichen Integration geflüchteter Frauen (Programm MENTEGRA)

Fachkräftesicherung für KMU durch Erschließung des externen Arbeitskräftepotenzials mit Blick auf die Gruppen der „Frauen mit Zuwanderungsgeschichte“, Fachkräftesicherung durch frauenfördernde Maßnahmen in und durch KMU, gezielte Ausrichtung von Rekrutierungsstrategien

- Aufbau einer begleitenden Projektgruppe (Kooperations- und Netzwerkgespräche zum Aufbau einer tragfähigen Umsetzungsstruktur)
- Vernetzung mit den regionalen Akteur*innen zur Gründung einer begleitenden Projektgruppe
- Durchführung der Projektgruppensitzungen
- Entwicklung eines abgestimmten Umsetzungskonzeptes des betrieblichen Mentorings, inkl. eines Zeitplans
- Erstellung von Informationsmaterialien
- Informationsgespräche mit potentiellen Teilnehmerinnen zur Gewinnung von Mentees
- Gewinnung von KMU für Mentoring und Hospitanz
- Tandembildungsprozess
- Durchführung des Mentorings mit 10 Tandems und begleitenden Workshops
- Prozessbegleitung, Auswertung und Dokumentation
- Fachveranstaltung zur Ergebnispräsentation und nachhaltigen Entwicklung und Multiplikation von Good Practice

Alle Ziele aus dieser Meilensteinplanung wurden erfolgreich umgesetzt. Allein in der dritten Förderphase 2018-2022 konnten 770 KMU aus der Region Köln erreicht werden. Des Weiteren wurden mehr als 10.000 KMU in der Region mittels diverser Öffentlichkeitsmaßnahmen zu möglichen betrieblichen Maßnahmen der Frauenförderung und Rekrutierung von Frauen zur Fachkräftesicherung informiert (Website, Versand des Newsletters, Anzeigen im Newsletter der Kammern und Wirtschaftsförderungen, Broschüren, Pressemitteilungen, Publikationen in Organen der Wirtschaftsförderungen, Fachzeitschriften etc.).

Durch die erfolgreich umgesetzten Teilprojekte konnten zahlreiche KMU in der Region Köln betriebliche Rekrutierungsstrategien zur Gewinnung von Frauen zur Fachkräftesicherung kennenlernen und in ihren Unternehmen umsetzen. Die Unternehmen haben zudem Maßnahmen zur Gleichstellungs- und lebensphasenorientierte betriebliche Frauenförderung kennengelernt, indem sie Informationen und Good Practice Beispiele zur Gestaltung und Umsetzung beruflicher Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege im Unternehmen sowie Aufstockung individueller Arbeitszeiten als Personalentwicklungsinstrumente erhalten haben. Im Unternehmensnetzwerk mit KMU mit Migrationsgeschichte konnten sich die Unternehmen zu den Themenschwerpunkt „Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege“ austauschen und neue Impulse zur Umsetzung erhalten, um Fachkräfte zu halten sowie neue Fachkräfte zu gewinnen.

Im Mentoring-Programm zur beruflichen Integration geflüchteter Frauen konnten KMU durch Erschließung des externen Arbeitskräftepotenzials mit Blick auf die Gruppen der „Frauen mit Zuwande-

“rungsgeschichte“ eine neue Gruppe von Fachkräften kennenlernen sowie teilweise auch für ihr Unternehmen gewinnen. Die teilnehmenden qualifizierten Frauen mit Fluchtgeschichte konnten größtenteils in den regionalen Arbeitsmarkt integriert werden. Die Region Köln hat als einziges Kompetenzzentrum in NRW ein Mentoring-Programm für Frauen mit Einwanderungsgeschichte konzipiert und durchgeführt. Das erfolgreiche Teilprojekt MENTEGRA soll laut Koalitionsvertrag nun landesweit umgesetzt werden.

Ständige Kooperationspartner*innen bei den unterschiedlichen Einzelmaßnahmen waren:

- die KölnBusiness Wirtschaftsförderung GmbH,
- die Wirtschaftsförderungen der Region,
- die Gleichstellungsstellen,
- die Netzwerk W Koordinatorinnen,
- der Arbeitgeber Köln e.V.,
- die Industrie- und Handelskammer zu Köln,
- die Handwerkskammer zu Köln,
- die Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) am Arbeitsmarkt der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter.

Außerdem kooperiert das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Region Köln u.a. mit dem Kompetenzzentrum für Fachkräftesicherung (KOFA) des Instituts der deutschen Wirtschaft e. V. (IW), der FOM Hochschule und mit diversen Unternehmensnetzwerken.

Das Kompetenzzentrum Familie und Beruf Region Köln ist Teil des Expert*innenkreises der zentralen Arbeitsmarktakteure in Köln (initiiert von MA.i. e.V./IQ Landesnetzwerk NRW) sowie Mitglied des Arbeitskreises Diversity der IHK Köln.

Ausblick und Neuausrichtung ab 01.11.2022

In den letzten drei Förderphasen des Pilotprojekts Kompetenzzentrum Frau und Beruf Region Köln wurden innovative Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von weiblichen Fach- und Führungskräften für KMU in der Region Köln konzipiert, durchgeführt und umgesetzt. Eine kommunale Weiterführung der Aufgabe wird sicherstellen, dass diese Maßnahmen in Köln weiterhin nachhaltig umgesetzt und an sich ändernde Bedarfe angepasst werden können, um KMU bei der Fachkräftesicherung zu unterstützen und so dem Fachkräftemangel in Köln entgegenzuwirken. Neue Potenziale können durch weitere Kooperationen erschlossen, die benannten Themenfelder mit der Möglichkeit, stadt-spezifische Akzente zu setzen, weiterentwickelt sowie Themen und Zielgruppen um weitere Diversity Aspekte ausgeweitet werden.

Die kommunale Weiterführung der Aufgaben kann sich dabei auf die KMU im Stadtgebiet konzentrieren können und insbesondere folgende Ziele verfolgen:

- Ansprache von KMU und ganz gezielt kommunale Unternehmen und Großunternehmen in die Angebote miteinbeziehen. Hierzu wird auf eine 10jährige Erfahrung mit Formaten, wie der Information und Begleitung von Unternehmen oder Fachveranstaltungen zurückgegriffen und diese entsprechend anpasst und weiterentwickelt.
- Die geschlechtsspezifische Ausrichtung wird beibehalten, aber mit Diversity-Aspekten verknüpft werden, um das Alleinstellungsmerkmal zu betonen. Eine Erweiterung der Angebote um diese Aspekte befördert den Wandel in Unternehmen und ermöglicht es ihnen, dieses Potenzial bei ihrer Suche nach Fachkräften zu nutzen.
- Die Angebotspalette wird so ausgerichtet, dass benachteiligte Zielgruppen, wie Frauen mit Zuwanderungsgeschichte, alleinerziehende Eltern, Väter sowie die stille Reserve vom Kompetenzzentrum profitieren. Die Ausrichtung auf KMU stellt eine Brücke zwischen den Personen und den Unternehmen dar.
- Durch die Kooperation mit Unternehmensnetzwerken, der IHK, den BCA und Arbeitsmarktakteur*innen bzw. Weiterbildungsträgern wird eine Nachhaltigkeit der Maßnahmen erreicht werden. Der Blick auf Gender und Diversity wird bei den Kölner Unternehmen etabliert.

Gemeinsam mit den wirtschafts-, arbeitsmarkt- und gleichstellungspolitischen Partner*innen wird dieser Bereich der kommunalen Arbeitsmarktförderung Motor für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und

die Akquise von Fördermitteln für bestimmte Zielgruppen und Themen sein. Er unterstützt damit nicht nur das Image der Stadt Köln, sich gleichstellungsorientiert aufzustellen und dies auch nach außen sichtbar werden zu lassen, sondern trägt einen besonderen Beitrag zur Verbesserung der Erwerbschancen bzw. –situation von Frauen, leistet ein besonderen Beitrag zur Nichtdiskriminierung sowie wirkt aktiv dem Fachkräftemangel entgegen. Zudem kann im Rahmen einer kommunalen Aufgabe auch auf aktuelle Trends wie z.B. die Förderung von Female Start-ups durch entsprechende Maßnahmen reagiert werden.

Der Erhalt und die Weiterentwicklung der seit 2012 aufgebauten Kompetenzen wird 2023/2024 eine erfolgreiche Bewerbung um eine Förderung durch das Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen befördern.

Die IHK Köln hat ihre Projektbeteiligung in 2022 aus strategischen Gründen beendet. Sie bleibt aber eine der wichtigen Netzwerkpartner*innen, auch wenn sich zukünftig der Zuständigkeitsbereich der kommunalen Aufgabe auf die KMUs im Stadtgebiet beschränkt.

Personalausstattung

Die bisherige Personalausstattung des Projektes wird auf Grund der Reduzierung des Zuständigkeitsbereichs von der Region Köln auf das Stadtgebiet Köln um eine Stelle reduziert, welche ursprünglich für eine abgeordnete Mitarbeiter*in der IHK Köln eingerichtet wurde (es handelt sich um eine sogenannte G-Stelle).

Das vorhandene Knowhow in diesem Aufgabengebiet soll durch eine Verlängerung der Arbeitsverträge der verbleibenden Projektmitarbeitenden erhalten bleiben. Es besteht auf diese Weise die Möglichkeit, dieses Personal bei neuen drittmittelfinanzierten Projekten einzusetzen werden, so dass eine kommunale Finanzierung möglicherweise schon vor dem 31.12.2024 beendet werden kann.

Alternativ wird nur die Leitung des Kompetenzzentrums mit der 0,5 Stelle Verwaltungsmitarbeit kommunal weitergeführt. Dies böte die Möglichkeit, die bisherige Leitungsstelle von sämtlichen Aufgaben der operativen Umsetzung der Beratungs- und Unterstützungsangebote zu entlasten, würde aber die erfolgreiche Netzwerkarbeit gefährden und keine zeitliche Kapazität für eine Fortentwicklung der Aufgabe beinhalten. Auch die Bewerbung um eine neue Landesförderung würde schwieriger. Insoweit stellt die Alternative eine Weiterführung auf dem absoluten personellen Minimum dar, bei der fachliche Aspekte und die Nachhaltigkeit der inhaltlichen Arbeit dem Aspekt der Reduzierung von Personalkosten klar untergeordnet werden.

Finanzierung

Bei einer Verlängerung der Stellen ab 01.11.2022 fallen in den Monaten November und Dezember Personalaufwendungen in Höhe von ca.36.500 € sowie Sachkosten von ca. 10.000 € an. Diese nicht geplanten Aufwendungen können durch Wenigeraufwendungen in den Teilplanzeilen 13 und 16 des Teilergebnisplanes 1501, Wirtschaft und Tourismus, gedeckt werden. Die Finanzierung erfolgt somit innerhalb des beschlossenen Budgets.

Ab dem Jahr 2023 entstehen folgende Aufwendungen:

AUFWAND	2023	2024
Personalkosten		
1,0 E14 TVöD	96.200,00 €	98.124,00 €
1,0 E12 TVöD	92.800,00 €	94.656,00 €
0,5 E8 TVöD	28.550,00 €	29.121,00 €
Sachkosten		
arbeitsplatzbezogene Sachkosten	41.000,00 €	41.000,00 €
aufgabenbezogene Sachkosten	30.000,00 €	30.000,00 €
Gesamtaufwand	288.550,00 €	292.901,00 €

Finanzierung der Alternative

AUFWAND	2023	2024
Personalkosten		
1,0 E14 TVöD	96.200,00 €	98.124,00 €
0,5 E 8 TVöD	28.550,00 €	29.121,00 €
Sachkosten		
arbeitsplatzbezogene Sachkosten	39.000,00 €	39.000,00 €
aufgabenbezogene Sachkosten	30.000,00 €	30.000,00 €
Gesamtaufwand	193.750,00 €	196.245,00 €

Die arbeitsplatzbezogenen Sachaufwendungen sinken nur geringfügig im Rahmen reduzierter Dienst- und Geschäftsaufwendungen, die ebenfalls enthaltenen Mietaufwendungen für extern angemietete Flächen sinken nicht.

Für die Fortführung der Aufgabe sind im Hpl.-Entwurf 2023/2024 in Teilergebnisplan 1501, Wirtschaft und Tourismus, Mittel in Höhe von 288.550 € (2023) sowie 292.901 € (2024) berücksichtigt.

Auswirkungen bei Verzicht auf die Fortführung der Aufgaben des bisherigen Kompetenzzentrum Frau und Beruf Region Köln

Ein Verzicht auf die Fortführung der Aufgaben des Kompetenzzentrums bedeutet den Verlust des personellen Ressourcen und somit den Verlust der seit 2012 aufgebauten Strukturen. Der bisherige kommunale Ressourceneinsatz kann nicht mehr für die Fachkräftesicherung in Köln eingesetzt werden. Außerdem könnte die Stadt Köln bei einem Interessenbekundungsverfahren mangels Wissens- und Ressourcenbewahrung sich nur unter erschwerten Bedingungen auf eine zukünftige Förderung des Landes NRW bewerben. Da andere Kommunen in vielen Fällen die Kompetenzzentren kommunal fortsetzen, würde somit für Köln ein gravierender Standortnachteil entstehen.

Zur Dringlichkeit:

Eine rechtzeitige Beteiligung des Ausschusses für Soziales, Seniorinnen und Senioren sowie des Wirtschaftsausschusses konnte wegen verwaltungsinterner Abstimmungsprozesse nicht erfolgen. Die Verzögerung liegt im Wesentlichen darin begründet, dass jüngste Entwicklungen auf Landesebene berücksichtigt werden mussten. Der Koalitionsvertrag der neu gewählten Landesregierung „Zukunftsvertrag für Nordrhein-Westfalen“ wurde aber erst am 23.06.2022 veröffentlicht.

Eine Beratung der Beschlussvorlage in den nächsten Sitzungen am 22.09.2022 hätte eine früheste Beschlussfassung durch den Rat in seiner Sitzung am 10.11.2022 zur Folge und somit erst nach Ende der Förderung. Die mit der Vorlage bezweckte Fortsetzung der erfolgreichen Arbeit des Kompetenzzentrums wäre somit nicht möglich.

Zur Vermeidung einer Dringlichkeitsentscheidung muss daher auf die Vorberatung im Ausschuss für Soziales, Seniorinnen und Senioren sowie im Wirtschaftsausschuss verzichtet werden.