

Klärungsbedarfe SPD-Fraktion zur Vorlage „Gründung der KölnBusiness Wirtschaftsförderungs-GmbH 2218/2018

Inhaltlich

- Welche inhaltliche Strategie verfolgt die Verwaltung mit der beabsichtigten Änderung der Organisationsform der Wirtschaftsförderung?
- Welchen Lösungsbeitrag leistet eine Ausgründung der Wirtschaftsförderung für die zentralen Herausforderungen der Wirtschaftsförderung „Flächenknappheit“ und „Dauer Genehmigungsverfahren“?
- Welche konkreten Vorteile sieht die Verwaltung hinsichtlich der Erhöhung der Flexibilität bei einer GmbH-Lösung?

Organisation

- Ist eine Trennung der Funktion nebenamtlicher Geschäftsführung und Leitung „Herausgehobene Dienststelle“ vorgesehen? Wenn ja, aus welchen Gründen wurde die ursprünglich vorgesehene Aufstellung (s. Vorlage aus Dezember 2017: „Die Leitung der herausgehobenen Dienststelle Wirtschaftsförderung ist Teil der Geschäftsführung der Wirtschaftsförderungs-GmbH.“) geändert? Diese Trennung führt erkennbar zu Friktionen!
- Wo sollen diese Funktionen innerhalb der Verwaltung jeweils angebunden werden und mit welcher Begründung? Wer in Person wird diese Funktionen wahrnehmen?
- Wo innerhalb der Verwaltung wird künftig der Bereich „Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsförderung“ angebunden? Ist mit einer neuen organisatorischen Anbindung auch eine inhaltliche Neuausrichtung vorgesehen?

Personal

- Wie viele Mitarbeitende haben bereits verbindlich erklärt, in die WiFö-GmbH wechseln zu wollen? Wie stellt sich die Situation für die jeweiligen Aufgabenbereiche dar? Bitte jeweils darzustellen für Beamte und Tarifbeschäftigte.

Wie viele Mitarbeitende – differenziert nach Aufgabenbereichen – werden nicht in eine GmbH wechseln? Haben alle Betroffenen bereits konkrete Angebote erhalten, in einen anderen Aufgabenbereich adäquat zu wechseln? Sind diese Wechsel „nahtlos“ möglich? Wie läuft der Prozess ab und wie ist der Sachstand? Wird es Fälle geben, für die ein adäquater Einsatz innerhalb der Verwaltung nicht zeitnah gefunden werden kann? Wie wird die Verwaltung damit umgehen?

- Wie schätzt die Verwaltung die Auswirkungen auf Motivation der übergeleiteten Beschäftigten und Betriebsklima in einer GmbH ein, wenn zwei Kollegen (einer übergeleitet, einer neu eingestellt) für identische Tätigkeiten ungleich bezahlt werden?
Möglicherweise wird hierzu dargestellt, dass eine solche Situation nicht eintreten wird, da auch für die neuen Beschäftigten die Tarifvergütung gelte. Dann entfällt ein

wesentliches Argument der Verwaltung: höhere Flexibilität bei der Personalgewinnung! (s. Vorlage Dez. 2017: „Die Gewinnung von Personal aus der Privatwirtschaft ist bei eigenständigen Organisationsformen außerhalb der Vergütungsstrukturen der Kernverwaltung besser möglich.“)

- Gibt es aus Sicht der Verwaltung Vorteile einer GmbH-Lösung für die übergeleiteten Beschäftigten? Wenn ja, welche?

Finanzen

- Risiken aus der Verpflichtungserklärung ZVK (s. S. 6)?
Kann die Gesamthöhe dieses Risikos beziffert werden?
- „Die entgeltliche Personalgestellung erfolgt derzeit nach Auffassung des Finanzamtes nicht im Rahmen des Unternehmens der Stadt Köln und die Erstattung der Personalkosten unterliegt daher nicht der Umsatzsteuer“. Dann: S. 7: Für den Fall, dass die Personalgestellung ab 01.01.2021 umsatzsteuerpflichtig wird, würden sich auch hierdurch Mehrkosten im Vergleich zum Status Quo ergeben“.

Wie wahrscheinlich ist eine Umsatzsteuerpflichtigkeit ab 2021? In welcher Höhe würden dann Mehrkosten anfallen?

- Beihilferechtliche Begrenzung führt dazu, dass eine deutliche Steigerung des Betriebskostenzuschusses (vorgesehenes jährliche Budget 14,7 Mio. €, beihilferechtliche Begrenzung 15 Mio. €) im Bedarfsfall nicht möglich ist..

Wie bewertet die Verwaltung diese mangelnde Flexibilität, auf künftige Herausforderungen und Chancen im Bereich der Wirtschaftsförderung bzw. Standortpolitik angemessen, z.B. durch eine weitere Intensivierung des Ressourceneinsatzes im Bedarfsfall, reagieren zu können?

Sind die Risiken, die sich aus der Verpflichtungserklärung ZVK bei der Ermittlung des Betriebskostenzuschusses berücksichtigt? Gleiches gilt für Tarifsteigerungen und ähnliche Kostenentwicklungen?

Welche beihilferechtlichen Konsequenzen ergeben sich, sollte der Betriebskostenzuschuss durch nicht beeinflussbare Kostensteigerungen über die Grenze von 15 Mio. € (d.h. Steigerung um gerade mal 300.000 €) ansteigen?

Muss dann nicht aus beihilferechtlichen Gründen eine solche Kostenentwicklung bei den Gestaltungsmitteln, d.h. bei den Aufwendungen für die inhaltliche Arbeit, aufgefangen werden?