



## Für eine gute Zukunft der Stadt

Kommunalpolitische Forderungen 2014 – 2019  
der Kölner Gewerkschaften

Deutscher Gewerkschaftsbund Stadtverband Köln  
ver.di Bezirk Köln

DGB Stadtverband Köln

Hans-Böckler-Platz 1 · 50672 Köln

Telefon: 02 21/50 00 32 0 · Fax: 02 21/50 00 32 20

Koeln@DGB.de · www.Koeln-Bonn.DGB.de



## Inhalt

---

<b>Vorwort</b> .....	5
<b>Unsere wichtigsten Ziele</b> .....	6
<b>Zukunftsfähigkeit der Stadt und ihrer Töchter</b> .....	7
Zentrale Handlungsfelder .....	7
Forderungen für den Konzern und seine Töchter .....	9
<b>Weitere Handlungsfelder</b> .....	15
Grundsätze kommunalpolitischen Handels .....	15
Wirtschafts- und Strukturpolitik .....	16
Arbeit und Ausbildung .....	21
Bildung und Integration .....	25
Soziale und kulturelle Stadt .....	28
<b>Ausblick</b> .....	33

# Für eine gute Zukunft der Stadt

Kommunalpolitische Forderungen 2014 – 2019  
der Kölner Gewerkschaften

Deutscher Gewerkschaftsbund Stadtverband Köln  
ver.di Bezirk Köln





## Vorwort

---

Die Kölner Gewerkschaften mit ihren rund 100.000 Mitgliedern haben einen Gestaltungsanspruch, der über eine reine Interessenvertretung für die eigenen Mitglieder hinaus geht. Deswegen beziehen wir seit Jahren ausführlich Stellung zu den Haushaltsberatungen der Stadt und engagieren uns in verschiedenen Netzwerken und Gremien der Stadtgesellschaft. Vor diesem Hintergrund ist die Formulierung von eignen kommunalpolitischen Forderungen eine konsequente Bündlung und Fortschreibung unserer Positionen und Aktivitäten.

Mit den vorliegenden „Kommunalpolitischen Forderungen 2014-2019“ legen wir nach 2003 und 2009 nun zum dritten Mal ein umfangreiches Positionspapier im Vorfeld einer Kommunalwahl vor, um Handlungsfelder anzusprechen und Entscheidungen einzufordern - im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und für eine lebenswerte Stadt. Dies ist aus unserer Sicht entscheidend für eine positive Entwicklung der Stadt Köln.

Wir erwarten von den demokratischen Parteien, von Rat, Verwaltung und dem Oberbürgermeister, mit uns über künftige Entwicklungen und Strategien zu diskutieren – Gewerkschaften und Mitbestimmungsträger an ihren Entscheidungen zu beteiligen und unsere Forderungen in ihre Willensbildung einzubeziehen.

Das Kapitel Daseinsvorsorge dieser Forderungen wurde – wie schon die vorangegangenen Forderungen - von ver.di Köln im Einklang mit dem DGB erarbeitet. Im Mittelpunkt dieses Kapitels geht es ganz konkret um die Zukunft der Stadtverwaltung, des Stadtwerke-Konzerns und der kommunalen Eigenbetriebe. Nach unserer Auffassung sind die „Kölner Unternehmen“ unerlässlich für die Angebote der Daseinsvorsorge. Sie sind ein wesentlicher Wirtschafts- und Standortfaktor und tragen mit ihren Angeboten zum sozialen Zusammenhalt in der Stadt Köln bei. Da die Vertreterinnen und Vertreter der demokratischen kommunalpolitischen Parteien in den Aufsichtsräten direkten Einfluss auf die Entwicklung nehmen, ist dieses Kapitel von besonderer Bedeutung.

Köln, im September 2013



**Andreas Kossiski**  
DGB-Regionsvorsitzender



**Marco Steinborn**  
Stellvertretender Vorsitzender ver.di Bezirk Köln

## Unsere wichtigsten Ziele

Kommunalpolitische Entscheidungen setzen wichtige Rahmenbedingungen für die Entwicklung der Stadt. Deswegen ist es notwendig, nicht nur auf aktuelle Probleme kurzfristig zu reagieren, sondern über Prognosen, Konzepte und Steuerungsinstrumente die Zukunft der Stadt fest in den Blick zu nehmen.

### 1. Gute und zukunftsfähige Arbeit

Wir wollen, dass alle Menschen in Köln und der Region eine gute Arbeit haben, von der sie menschenwürdig leben können. Die Stadt kann durch ihre Wirtschaftsförderung, ihre Ansiedlungs- und Strukturpolitik, als Netzwerkpartnerin, Investorin oder Auftraggeberin und als Arbeitgeberin einen wesentlichen Beitrag leisten.

### 2. Gute und zukunftsfähige öffentliche Daseinsvorsorge

Wir wollen die öffentliche Daseinsvorsorge und Daseinsfürsorge für alle Bürgerinnen und Bürger als Kern einer sozialen Stadt erhalten und in ihrer Qualität verbessern. Daseinsvorsorge nach dem Motto „Privat vor Staat“ kann das nicht leisten. Wir fordern gute Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung für die Beschäftigten im Konzern Stadt.

### 3. Gute und zukunftsfähige Bildung

Wir brauchen mehr Bildungsgerechtigkeit. Dazu ist es notwendig, dass die Stadt eine kompensatorischen Bildungspolitik betreibt, die alle Bildungsbereiche umfasst. Wir haben keine Kenntnisprobleme sondern Umsetzungsprobleme. Es geht nicht um Zuständigkeiten sondern um Verantwortung.

### 4. Gute und zukunftsfähige Politik für mehr soziale Gerechtigkeit

Wir wollen, dass alle Menschen in Köln menschenwürdig leben und gleiche Chancen auf gute Wohnqualität und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben haben. Lebensqualität darf nicht alleine von Einkommen und Vermögen abhängen.

### 5. Gute und zukunftsfähige Politik für Vielfalt, Gleichstellung und Integration

Wir sehen die Vielfalt der in Köln lebenden Menschen als Bereicherung an, verschließen aber nicht die Augen davor, dass Vielfalt auch zu Konflikten führen kann. Es geht darum, auf Basis von Grundgesetz und Menschenrechten die gegenseitige Akzeptanz zu verbessern und das friedliche Miteinander zu gestalten.

## Zukunftsfähigkeit der Stadt und ihrer Töchter

Bei der Stadtverwaltung, dem Stadtwerke-Konzern und den kommunalen Eigenbetrieben arbeiten über 27.000 Menschen. Der „Konzern Stadt“ ist der größte Arbeitgeber in Köln. Der Stadtrat nimmt mit seinen Beschlüssen und seiner Vertretung in den Aufsichtsräten direkten Einfluss auf diesen „Konzern“ und seine Zukunft.

### Zentrale Handlungspunkte

#### Erneuerung des Bekenntnisses zur umfassenden Daseinsvorsorge

Eine funktionierende öffentliche Daseinsvorsorge, eine leistungsfähige Infrastruktur und ein zuverlässiger und bürgernaher öffentlicher Dienst sind unverzichtbar für gute Lebensbedingungen aller Menschen in Köln, den gesellschaftlichen Zusammenhalt und für gute dauerhafte Arbeitsplätze.

Soziale Gerechtigkeit wird insbesondere durch die öffentliche Daseinsvorsorge und Daseinsfürsorge sichergestellt. Für ver.di und DGB steht fest: Seit vielen Jahren sind die kommunalen Haushalte – auch in der Stadt Köln – unter Druck geraten. Ursache ist eine massive Umverteilungspolitik zu Lasten der öffentlichen Haushalte und zu Gunsten Weniger mit sehr hohen Einkommen, großen Erbschaften und Vermögen. Ergebnis ist ein immer weiter zunehmender öffentlicher Investitionsstau („öffentliche Armut“) und ein riesiger aber hochkonzentrierter privater Reichtum.

ver.di und DGB fordern eine andere Umverteilungspolitik und haben hierzu durch entsprechende Steuermodelle konkrete Vorschläge erarbeitet, welche von der Politik aufgegriffen werden müssen. Wir fordern die demokratischen Fraktionen im Rat der Stadt Köln auf, sich im Rahmen ihres Mandates stärker für eine gerechtere Finanzierung der kommunalen Haushalte einzusetzen.

Den Anstrengungen der Stadt und ihrer Töchter sowie deren Beschäftigten ist es zu verdanken, dass durch ständige Optimierungsprozesse, Leistungsverdichtung und Effizienzsteigerung die Daseinsvorsorge trotz weiterer Aufgabenübertragung durch Bund und Land ohne finanziellen Ausgleich erfolgreich erbracht werden konnte. Die Kom-

pensationsmöglichkeiten des Konzerns sind aus Sicht von ver.di weitestgehend ausgeschöpft.

Die hohe Qualität der Daseinsvorsorge, die durch die Leistungen der Beschäftigten erbracht wird, muss der Rat der Stadt anerkennen. Daher fordern wir die Erneuerung des Bekenntnisses zur öffentlichen Daseinsvorsorge von allen demokratischen Parteien des Rates der Stadt Köln. Eine umfassende Daseinsvorsorge und Gute Arbeit stellen den sozialen Frieden und die Teilhabe am öffentlichen Leben sicher.

Zur öffentlichen Daseinsvor- und -fürsorge gehören:

- die Stadtverwaltung mit dem gesamten Bürgerservice,
- Kommunale Bildungseinrichtungen,
- Kinder- und Jugendhilfe,
- Altenbetreuung und Pflege,
- der öffentliche Personennahverkehr,
- die Ver- und Entsorgung,
- Telekommunikation,
- der Erhalt und Ausbau der öffentlichen Verkehrsinfrastruktur, einschließlich der Häfen und des Flughafens,
- Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung,
- die Sparkassen und Köln Messe,
- die gesundheitliche Grundversorgung, einschließlich der städtischen Kliniken,
- bezahlbarer Wohnraum, einschließlich der GAG und Grubo,
- Kunst und Kultur.

#### Handlungsfähigkeit des Stadtwerke-Konzerns muss erhalten bleiben

ver.di unterstützt die Zielsetzung, durch finanzielle Beiträge des Stadtwerke-Konzerns die Haushaltssituation der Stadt Köln spürbar zu verbessern. Gleichwohl muss anerkannt werden, dass seit dem Jahr 2000 in den Gesellschaften des Stadtwerke-Konzerns weit über 111 Mio. Euro an Sach- und Personalkosten eingespart wurden. Hinzu kommen deutliche Leistungsverdichtungen, ohne dass entsprechend Personal zugesetzt wurde.

Die Unternehmen und Beschäftigten des Stadtwerke-Kon-



zerns sind eine starke Solidargemeinschaft für die Bürgerinnen und Bürger und erbringen eine hohe Wertschöpfung für die gesamte Region. Zukunftsentwicklung und Zukunftssicherung geht nur, wenn die Investitionsbedarfe sicher gestellt sind. Die Gesellschaften brauchen ausreichend Eigenkapital. Die Stadt kann nicht beliebig Gewinne abschöpfen.

#### Deshalb fordern wir:

- dass die Zukunftsfähigkeit des Stadtwerke-Konzerns, seiner Gesellschaften und deren über 11.500 Beschäftigten nicht durch eine zu hohe Gewinnabführung gefährdet wird;
- die Eigenkapitalstärkung des Stadtwerke-Konzerns und eine faire und langfristige Vergabe von Leistungsaufträgen und Konzessionsvergaben an die kommunalen Unternehmen;
- dass für alle politisch gewollten Leistungserweiterungen, insbesondere für die defizitären Unternehmen, welche der Eigentümer bzw. der Rat der Stadt Köln erwartet, die notwendigen Mittel zur Verfügung gestellt werden. Wer nachgewiesene gute Arbeit wirklich will, muss diese auch bezahlen.

#### Beschäftigungssicherung / Demografischer Wandel / Fachkräftemangel / Übernahme von Auszubildenden

Ohne den starken Einsatz der Beschäftigten im Stadtwerke-Konzern hätten die überdurchschnittlichen Leistungen nicht erbracht werden können. Sie sind Garant für die hohe Qualität der Dasein- und fürsorge dieser Stadt. Diese hat seit dem Bestehen des Konzerns in mehrfacher Hinsicht von seiner Existenz profitiert. Neben der für den städtischen Haushalt wichtigen jährlichen Gewinnabführung werden hier auch Projekte von gesellschaftlicher und sozialer Bedeutung unterstützt. Die Leistungen der Stadtwerkegesellschaften und die Ziele der Stadt lassen sich dauerhaft nur mit gut qualifizierten Mitarbeitern erreichen.

Weiterer Personalabbau führt aufgrund der bereits eingebrachten Beiträge der Beschäftigten zu Qualitätsverlust der Leistungen für die Bürgerinnen und Bürger und Unternehmen. Ein solches Vorgehen würde auch zu einer Schwächung des Wirtschaftsstandortes Köln führen und den sozialen Frieden gefährden. Darüber hinaus gilt es im Zuge des demografischen Wandels, den Wissenstransfer zu sichern und Modelle für altersgerechtes Arbeiten in hoch belastenden Berufsfeldern zu entwickeln und umzu-

setzen. Deshalb fordern wir die Beschäftigungssicherung für alle Beschäftigten der Stadt Köln und der städtischen Gesellschaften.

Der Fachkräftemangel darf nicht zu Lasten einzelner gering qualifizierter Beschäftigungsgruppen durch Outsourcing und damit meist einhergehender Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse beantwortet werden. Der Arbeitsmarkt verändert sich und deshalb müssen sich die Stadt Köln und ihre Gesellschaften als gute Arbeitgeber hervortun können, um die hohe Qualität der Dienstleistung und Beschäftigung auch zukünftig zu sichern. Der „Wettbewerb“ um qualifizierte Arbeitnehmer/innen hat gerade erst begonnen und wird sich zusehend verschärfen.

Der Übernahme von Auszubildenden kommt hierbei eine besondere Bedeutung zu. Die Stadt und ihre Töchter investieren zu Recht in gute und qualitativ hochwertige Ausbildung. Ausbildung ist eine Zukunftsinvestition und ist durch gute Übernahmeregelungen mit dem Ziel unbefristeter Übernahme zu sichern.

#### Tarifflicht muss für alle Bereiche und Beschäftigungsgruppen des TVöD/TV-V/TV-N ... ausgeschlossen werden!

Leistungsfähige, qualifizierte und motivierte Beschäftigte sind heute der wichtigste Bestandteil für gute Arbeit. Die Tarifbindung garantiert gerechte Bezahlung und menschenwürdiges Arbeiten. Weitergehende Privatisierungen von gering qualifizierten Dienstleistungen darf es nicht geben! Wir erwarten, dass sich der Rat der Stadt eindeutig zur Tarifbindung auf Basis der mit ver.di abgeschlossenen Tarifverträge und zur Mitgliedschaft im Kommunalen Arbeitgeberverband NW bekennt. Ohne diese Tarifbindung kann von guter Arbeit bzw. guten Arbeitgebern keine Rede sein. Tarifflicht führt in die Prekarisierung und verschlechtert die Arbeitsbedingungen.

#### Mitbestimmung ist Basis, um zukünftige Herausforderungen zu bewältigen!

Die Mitbestimmung ist entscheidend dafür, ob die sich immer schneller wandelnden Rahmenbedingungen erfolgreich mit den Beschäftigten bewältigt werden können. In vielen Branchen gilt Mitbestimmung zwischenzeitlich als entscheidender Vorteil, damit gemeinsame Ziele mit den Beschäftigten erarbeitet und umgesetzt werden können. Wir erwarten das klare Bekenntnis zur Mitbestimmung und deren Ausweitung auf alle im Besitz der Stadt Köln ge-

hörenden Unternehmen. Nur wenn die Beschäftigten im Rahmen der Mitbestimmung gemeinsam darüber entscheiden, ob Ziele erreichbar sind und z. B. über Arbeitnehmervertreter/innen in den Aufsichtsräten mitbestimmen können, ist die zwingende Identifikation zur Erfüllung der Ziele möglich. Hierbei ist für ver.di besonders wichtig, dass im Rahmen der Gemeindeordnung §108 a und der Verknüpfung mit dem „Public Corporate Governance Kodex“ der Stadt Köln die seitens der Arbeitnehmer/innen gewählten Vertreter/innen akzeptiert werden. Der §108 a GO NW regelt für fakultative Aufsichtsräte, dass Arbeitnehmervertreter/innen auf Vorschlag der Beschäftigten durch den jeweiligen Rat der kommunalen Gliederung zu wählen und dessen Weisungen unterworfen sind. Aus diesem Grund erwarten wir vom Rat der Stadt Köln ein klares und eindeutiges Bekenntnis zur unternehmerischen Mitbestimmung in den Aufsichtsräten. Dabei ist dort, wo notwendig, diese auch in den Satzungen der Gesellschaften festzuschreiben. Der Rat hat im Rahmen seiner gesetzlichen Möglichkeiten bei Gesellschaftsgründungen auf eine Rechtsform zu achten, welche Aufsichtsräte – auch die der Arbeitnehmerseite – zwingend vorschreibt. Gleiches gilt für die bestehenden städtischen und stadtnahen Gesellschaften, in denen aus Sicht von ver.di eine Änderung der Rechtsform im Sinne der Mitbestimmung anzustreben ist.



## Forderungen für den Konzern Stadt und seine Töchter

### Stadt

Wir erwarten von der Stadtverwaltung Köln, dass sie als Arbeitgeberin von weit über 17.000 Beschäftigten Vorbild für die gesamte Region ist. Der seit Jahren drohende Nothaushalt ist nicht ohne Auswirkungen auf die Beschäftigten der Stadt Köln geblieben. Permanente Stellenüberprüfungen, unbesetzte Stellen, Arbeitsüberlastung, eine 12-monatige Wiederbesetzungssperre und weitere Maßnahmen werden dieser Vorbildfunktion nicht gerecht.

Immer wiederkehrende Aufgabenkritiken, Aufgabenanalysen und Geschäftsprozessoptimierungen haben sich erschöpft. Weitere Einsparungen im Bereich des Personals werden unweigerlich dazu führen, dass die hohe Qualität nicht mehr gewährleistet werden kann. Dies gilt es im Sinne der Stadt und ihrer Bürgerinnen und Bürger zwingend zu verhindern. Schon heute gibt es Probleme in der Personalgewinnung im IT-Bereich, bei Ingenieuren und Sozialberufen, die sich in Zukunft durch den Wettbewerb mit der Privatwirtschaft um qualifiziertes Fachpersonal auch auf weitere Berufsfelder ausdehnen werden. Deswegen ist es notwendig, ein Konzept zur Personalgewinnung und Personalerhaltung zu entwickeln. Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Beruf müssen stärker in den Focus gelangen.

Es ist nicht länger hinnehmbar, dass Dienstleistungen wegen unbesetzter Stellen teuer eingekauft werden. Hierunter leiden die Qualität und die Schnelligkeit der Aufgaben erledigung. Die Politik muss erkennen, dass gute Arbeit ihren Preis hat. Die Qualität der für die Bürgerinnen und Bürger erbrachten Dienstleistung muss stimmen. Einen entscheidenden Faktor stellen die Beschäftigten der Stadtverwaltung Köln mit ihrem Einsatz dar.

Wir erwarten von der Stadt Köln, dass sie sich vor ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellt. Es sind nicht die Personalkosten der Beschäftigten, die ursächlich für die Haushaltsproblematiken sind. Dementsprechenden Äußerungen in oder durch die Printmedien ist zu widersprechen.

Es muss endlich Schluss sein mit prekären Arbeitsverhältnissen bei der Stadt Köln. Seit mehr als einem Jahrzehnt werden neue Arbeitsverhältnisse grundsätzlich auch auf unbefristeten Stellen auf zwei Jahre befristet abgeschlossen. Dies verschärft erheblich die oben erwähnten Personalgewinnungsprobleme, da erfahrene Fachkräfte zu die-

sen Bedingungen nicht für einen Wechsel zur Stadt Köln gewonnen werden können. Wir fordern ein Ende dieser sachgrundlosen Befristungen. Mit diesem hohen Anteil prekärer Beschäftigungsverhältnisse wird die Stadtverwaltung Köln ihrer Verantwortung nicht gerecht. Gerade öffentliche Arbeitgeber sollten Vorbild sein für gute Vertrags- und Arbeitsbedingungen. Politik und Stadtspitze muss klar sein, dass eine gut funktionierende Stadtverwaltung einen Standortvorteil im Konkurrenzkampf mit anderen Kommunen und bei Gewinnung von Arbeitskräften darstellt.

### Stadtwerke Köln GmbH

Für ihre Gesellschafterin, die Stadt Köln, und gemäß ihrer Vorgaben übernimmt die Stadtwerke Köln GmbH als Holding Dienstleistungsfunktion gegenüber den Konzerngesellschaften. Sie gewährleistet die Gewinnausschüttung an die Stadt und verwirklicht den steuerlichen Querverbund des Konzerns. Für ihre Konzerngesellschaften übernimmt die SWK zentral konzernsteuernde Aufgaben und Dienstleistungen und erzielt damit hohe Synergieeffekte im Hinblick auf Effizienz und Kompetenz, insbesondere in folgenden Bereichen:

- Finanzen und Rechnungswesen, Steuern und Controlling,
- Recht, Versicherungen und Schadensregulierung,
- Immobilienmanagement,
- Revisionsleistungen,
- Gesundheitsdienstleistungen,
- Verbands- und Lobbytätigkeiten,
- Organbetreuung.

Für die Bürgerinnen und Bürger und die Unternehmen in der Stadt und der Region sichert die Stadtwerke Köln GmbH über ihre Töchter zahlreiche Aufgaben der kommunalen Daseinsvorsorge. Zur Gewährleistung dieser umfangreichen Aufgaben ist es dringend erforderlich, den hohen Qualitätsstandard zu erhalten, auszubauen und den neuen wirtschaftlichen Herausforderungen anzupassen. Der derzeitige Kosteneinsparungsdruck darf nicht zu Personalabbau und damit verbundener Leistungsverdichtung führen. Zu einer fürsorglichen Kommunalpolitik gehört die soziale Verantwortung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Konzerns.

Unter den Bedingungen von zunehmendem Kostendruck und stetig steigendem Wettbewerb bei den Konzernge-



sellschaften brauchen die Gesellschaften des Stadtwerke Köln Konzerns Rückendeckung von ihrer Gesellschafterin, der Stadt Köln, um langfristig und nachhaltig ihren Auftrag zur Erfüllung von Daseinsvorsorgeleistungen auf höchstem Niveau zu erschwinglichen Preisen erfüllen zu können.

### KVB AG

In den vergangenen Jahren haben insbesondere die Beschäftigten mit zwei Kostensenkungsprogrammen das strukturelle Defizit der KVB um jährlich ca. 34 Millionen Euro reduziert und somit einen wesentlichen Beitrag geleistet. Dennoch konnten durch den engagierten Einsatz der Beschäftigten die jährlichen Fahrgastrekordzahlen und die kontinuierliche Angebotsverbesserung für die Fahrgäste erfolgreich bewältigt bzw. umgesetzt werden. Der daraus resultierende hohe Nutzen der KVB wurde unlängst mittels einer volkswirtschaftlichen Studie festgestellt. Jeder Euro, der in den Betrieb der KVB investiert wird, erzeugt für Köln und die angrenzende Region einen Nutzen von 5,30 Euro.

Die KVB und ihre Beschäftigten sind unverzichtbarer Partner, um die verkehrspolitischen und umweltpolitischen Ziele der Stadt Köln zu erreichen und die Herausforderungen an Mobilität in der Stadt langfristig, zukunftssicher und bezahlbar im Sinne der Bürgerinnen und Bürger zu gestalten. Daher wird der Rat der Stadt Köln aufgefordert, unter Einhaltung der rechtsicheren Übergangsfristen die Verkehrsleitung im Rahmen der von der EU-Verordnung 1370/2007 eröffneten rechtlichen Möglichkeiten nach Auslaufen der heutigen Betrauung im Jahre 2019 direkt an die KVB AG zu vergeben. In der Frage der Schaffung ganzheitlicher Verkehrskonzepte für urbane Mobilität und der Verknüpfung der einzelnen Verkehrsmittel soll der Rat der Stadt Köln insbesondere die KVB einbeziehen.

### HGK AG

Seit der Gründung der Rhein Cargo im Jahr 2013 sind dort 450 Mitarbeiter/innen der HGK per Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt. Wir erwarten von der Stadt Köln die Umsetzung der Ratsbeschlüsse zum Godorfer Hafen und lehnen eine erneute Debatte ab. Es darf nicht sein, dass wichtige infrastrukturelle Projekte, die bereits mehrfach geprüft wurden, Spielball parteipolitischer Diskussionen werden. So entstehen starke Verunsicherungen in der Planungssicherheit der Unternehmen und bei deren Beschäftigten. Abschließend fordern wir, dass bei den weiteren Prozessen der Umstrukturierung Arbeitsverhältnisse auch nach Auslaufen der Arbeitnehmerüberlassung für die Beschäftigten gesichert bleiben.

### Flughafen Köln/Bonn GmbH

Unsere Forderung, dass der Flughafen Köln/Bonn im öffentlichen Eigentum bleiben muss, erneuern wir. Eine Veräußerung an private Investoren wird nach wie vor abgelehnt, da ansonsten Arbeitsplatzabbau und Lohndumping droht.

### RheinEnergie AG

Die RheinEnergie AG ist der regionale Energieversorger für Köln und das Umland. Als kommunales Energieversorgungsunternehmen kann sich die RheinEnergie AG mit ihren Beteiligungsgesellschaften nicht mehr nur als Gewinner der derzeitigen energiepolitischen Entwicklungen sehen. Sie ist vielfachen Herausforderungen im regulierten Wettbewerb unterworfen und die gesetzlichen Rahmenbedingungen wandeln sich stetig!

Die RheinEnergie AG und ihre Beschäftigten brauchen auch in Zukunft für ihre Unternehmensentwicklung eine sichere Perspektive. Die RheinEnergie AG muss auch in Zukunft unveräußerlicher Bestandteil der öffentlichen Daseinsvorsorge bleiben. Sie ist zentraler und unverzichtbarer Bestandteil des Stadtwerke Konzerns und somit der Stadt Köln.

Wir erwarten von den Anteilseignern im Aufsichtsrat eine verantwortungsvolle Politik, die neben der finanziellen Verantwortung für den Haushalt der Stadt Köln auch die solide und nachhaltige unternehmerische Entwicklung der RheinEnergie AG im Auge hat. Auf Grund des zunehmenden Kostendrucks durch die Energiewende und den damit einhergehenden Investitionserfordernissen ist prognostizierbar, dass die Gewinne sinken werden. Hierbei sind die



Grenzen dessen erreicht, was die Beschäftigten zu Gewinnsteigerungsmaßnahmen bzw. Ergebnisstabilisierungsprogrammen beitragen können. Weiterer Personalabbau und Leistungsverdichtung sind nicht tragbar. Vielmehr müssen betriebsbedingte Kündigungen auch über 2015 hinaus ausgeschlossen sein.

Die paritätische Mitbestimmung nach dem Mitbestimmungsgesetz muss auch bei Umstrukturierungen des Unternehmens, die durch die EU oder die Bundespolitik gegebenenfalls erzwungen werden, erhalten bleiben.



### AWB GmbH & Co. KG

Die Abfallwirtschaftsbetriebe Köln sind der professionelle Entsorgungsdienstleister für Köln. Wie kaum ein anderes Unternehmen wurden die Abfallwirtschaftsbetriebe in ihrer Leistung und in ihrer Organisationsform den Vorgaben wechselnder politischer Mehrheiten unterworfen. Dennoch steht das Unternehmen mit seinen Beschäftigten heute für effiziente und qualitativ hochwertige Entsorgungsdienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger der



Stadt sowie den Wirtschaftsstandort Köln. Darum erwarten wir, dass die Reinigung aus einer Hand im gesamten Stadtgebiet ausgebaut wird. Dienstleistungen, die nicht zwangsweise auszuschreiben sind, müssen im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten in der Wertschöpfungskette des Konzerns und damit der Stadt verbleiben.

Um das gute Niveau der Dienstleistungen durch die AWB GmbH & Co. KG zu erhalten, müssen die bestehenden Leistungsverträge zwischen der Stadt Köln und der AWB GmbH & Co. KG ab 2018 bis 2023 verlängert werden. Parallel erwarten wir, die bestehende tarifvertraglich vereinbarte Beschäftigungssicherung für die rund 1.650 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenfalls über das Jahr 2018 hinaus zu verlängern. Weiterhin gilt für uns, dass Ausschreibungen seitens der Stadt Köln nur unter den Bedingungen des gültigen Tarifvertrages ÖD erfolgen sollen. Qualität hat ihren Preis – das gilt auch für die Arbeit der Beschäftigten der Abfallwirtschaftsbetriebe.

Die Abfallwirtschaftsbetriebe sind ein profitables Unternehmen. Die Beschäftigten sind sich, genau wie die Arbeitnehmervertreter auch, ihrer Rolle für die Finanzen der Stadt Köln bewusst. Gleichwohl muss die finanzielle Ausstattung für Zukunftsinvestitionen vorhanden sein.

#### AVG Köln mbH

Nach wie vor fordern wir den Kauf des privaten Anteils der REMONDIS Rheinland GmbH von derzeit 49,9 % an der AVG Köln mbH. Die Anteile der AVG Köln mbH müssen zu 100 % durch die SWK GmbH gehalten werden, um die Wertschöpfung vollständig im Konzern zu halten. Die Arbeitsbedingungen der fast 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind derzeit lediglich einzelvertraglich geregelt. Wir fordern, dass die AVG Köln mbH ordentliches Mitglied im KAV NW wird, um eine unmittelbare tarifliche Anbindung nach TVÖD sicherzustellen. Dies gilt auch für die Tochtergesellschaften, GVG Köln mbH und die KVK Köln mbH.

#### Stadtentwässerungsbetriebe Köln AöR

Für die Stadtentwässerungsbetriebe erwarten wir die Mitbestimmung im Verwaltungsrat. Die Stadtentwässerungsbetriebe Köln müssen auch in Zukunft zu 100 % in kommunalem Besitz bleiben.

#### BRUNATA/Wärmemesser-Gesellschaft Schultheiss GmbH + Co.

Die BRUNATA muss im Stadtwerke-Konzern Köln als Kon-



zerngesellschaft im Verbund der GEW AG bleiben und die Tarifbindung erhalten. Wir fordern von allen demokratischen Fraktionen des Rates der Stadt Köln ein klares Bekenntnis zu den derzeit 480 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. BRUNATA darf auch in Zukunft weder privatisiert noch anteilig veräußert werden. Vielmehr müssen die auf der Hand liegenden Vorteile des Unternehmens für den Konzern endlich anerkannt werden: Das Jahresergebnis und die Gewinnabführung konnten innerhalb der letzten Jahre immer weiter gesteigert werden, doch die Tendenz zum Preisverfall wird auch in Zukunft nur durch gute Umsatzzahlen kompensierbar sein. Hierzu brauchen die Beschäftigten, die einer enormen Leistungsverdichtung ausgesetzt sind, Sicherheit für ihre Arbeitsplätze und ein klares Bekenntnis der Politik zum Unternehmen.

#### Rheinische Netzgesellschaft mbH

Die Rheinische Netzgesellschaft mit ihren 70 Beschäftigten bewirtschaftet die zentrale Infrastruktur (Energieversorgungsnetze) für Köln und die rheinische Region (Leverkusen, Dormagen, Hürth, Bergischer- und Oberbergischer Kreis) in einem streng regulierten Markt. Auf Grund des hohen Regulierungsdrucks ergeben sich sinkende Erlöse. Dem stehen jedoch hohe Reinvestitions- und Investitionsbedarfe (z. B. durch die Energiewende, Smart Energy, etc.) entgegen.

Die RNG benötigt auch in Zukunft ausreichende Erlöse, um die Netzinfrastruktur für die rheinische Region zu erhalten und auszubauen. Deshalb fordern wir die Politik auf, über den Städtetag Einfluss dahingehend zu nehmen, den Regulierungsdruck zu verringern. Des Weiteren fordern wir, dass die Ratsfraktionen politischen Druck in Richtung Bundesregierung und Europäischer Kommission ausüben, damit die Infrastrukturnetze von der Dienstleistungskonzes-

sionsrichtlinie ausgenommen werden. Eine europaweite Ausschreibungspflicht nach dem Vergaberecht hätte massive Folgen für die RNG mbH, die RheinEnergie AG sowie die Stadt Köln insgesamt.

#### Netcologne Gesellschaft für Telekommunikation mbH

Als regionaler Netzbetreiber für die Bürgerinnen und Bürger und den gesamten Wirtschaftsraum Köln versorgen die 850 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Region mit zukunftsicherer Kommunikationstechnologie. Grundlage für den andauernden Erfolg des Unternehmens ist die bemerkenswerte technische Innovationskraft und der hohe Einsatz der Beschäftigten. Der technische Fortschritt und die Abhängigkeit von gesetzlichen Rahmenbedingungen fordern eine hohe Investitionssicherheit, um auch zukünftig gute Qualität und sichere Arbeitsplätze zu gewährleisten. Wir fordern, dass Netcologne und ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen weiterhin im Konzernverbund bleiben.

Wir fordern zudem, dass die Fraktionen des Rates die einmaligen Wettbewerbsvorteile zwischen Netcologne als Telekommunikationsanbieter, der RheinEnergie und der BRUNATA im Rahmen der Energiewende anerkennen. Von Veräußerungsdiskussionen ist in Zukunft abzusehen.

#### Kliniken der Stadt Köln gGmbH

Die Kliniken der Stadt Köln bleiben für die Gesundheitsversorgung der Bevölkerung unverzichtbar. Als gemeinnützige GmbH in öffentlicher Verantwortung bieten sie Dienstleistungen z. B. in der Schwerstverbranntenversorgung an, die sich für Private nicht rechnen. Eine Privatisierung würde die Gesundheitsversorgung in Köln den Gesetzen eines hart umkämpften Marktes und den Interessen von Kapitalanlegern überantworten. Eine gezielte Einflussnahme auf die Gesundheitswirtschaft wäre nicht mehr möglich. Die Gesundheitsversorgung gehört zum Bereich öffentlicher Daseinsvorsorge und muss in kommunaler Hand bleiben. Die momentane finanzielle Schieflage der Städtischen Klinik GmbH darf nicht dazu führen, dass die Politik in Köln den Fehler begeht, eine Privatisierung im Ganzen oder in einzelnen Bereichen der Kliniken zuzulassen.

Die beabsichtigte Teilprivatisierung der Kantinen- und Reinigungsaufgaben lehnen wir ab. Die kommunale Politik darf in Köln nicht dazu beitragen, prekäre Beschäftigungs-



verhältnisse bei den Kliniken der Stadt Köln GmbH zu fördern. Die Kölner Politik muss stattdessen ihren Einfluss nutzen, damit die Landesregierung ihrer Investitionsverpflichtung nachkommt und Instandhaltungs- und Neubaukosten nicht auf Kosten von Personalstellen finanziert werden.

Die Einführung einer gesetzlichen Personalbemessung, wie ver.di sie bei den künftigen Regierungsparteien einfordert, wäre eine gute Grundlage, um Arbeits- und Gesundheitsschutz für die Beschäftigten bei den Kliniken auf dem Weg zu bringen. Diese Forderung sollten Kommunalpolitiker und Kommunalpolitikerinnen unterstützen.

Die längst erfolgte Zusage der Kommunalpolitik, die paritätische Mitbestimmung der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat der städtischen Kliniken einzuführen, muss endlich für die ca. 4.300 Beschäftigten umgesetzt werden.

#### Kölnbäder GmbH

Durch intensiven Einsatz der Beschäftigten konnten die Veränderungsprozesse im Zuge der Umsetzung des Bäderkonzeptes (Ratsbeschluss Oktober 2011), welches eine der Forderungen der Kölner Gewerkschaften 2009 war, erfolgreich umgesetzt werden. Dass sich der „Verlust in Euro je Besucher-2012“ entgegen des Bundesdurchschnitts seit Jahren positiv entwickelt, zeigt die hohe Lei-

stungsbereitschaft der Mitarbeiter/innen.

Kölnbäder GmbH ist unverzichtbarer Bestandteil der Daseinsvorsorge und trägt mit ihren politisch und gesellschaftlich gewollten Angeboten zur Gesundheitsförderung, Sportförderung und Freizeitgestaltung zu erschwinglichen Preisen maßgeblich zur Attraktivität der Stadt bei.

#### Sozial-Betriebe-Köln gemeinnützige GmbH (SBK)

Die Pflege, Betreuung und Förderung von alten und behinderten Menschen gehört zur öffentlichen Daseinsvorsorge und ist Aufgabe der Solidargemeinschaft. Die SBK gehören mit ca. 1.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und mit einem breit gefächerten Angebot an 16 Standorten in Köln zu einem der größten kommunalen Dienstleister im Senioren- und Behindertenbereich. Dem Einsatz aller Beschäftigten ist es zu verdanken, dass die SBK ein solides Unternehmen ist, das hohe Qualitätsstandards in Pflege und Betreuung von alten und behinderten Menschen erbringt. Gewinne in diesen Bereichen können lediglich auf Kosten der Betroffenen und der Beschäftigten (Arbeitsverdichtung, Absenkung der Fachkraftquote und Minderbesetzung) erzielt werden. Dies gilt es zu verhindern! Auch für die Zukunft muss sichergestellt werden, dass die gute Leistung aus eigener Hand erbracht wird. Die Wertschöpfung für die Gesellschaft in diesem Bereich ist hoch, jedoch nicht marktfähig.

Mit zunehmender Altersarmut in Verbindung mit fehlenden familiären Strukturen und dem Auftrag der Inklusion müssen entsprechende Rahmenbedingungen vorgehalten werden, um die Versorgung und Betreuung dieser Personkreise auch in Zukunft zu sichern. Die SBK bilden als kommunales Unternehmen die dringend benötigten Nachwuchskräfte in der Pflege und Betreuung für die Re-



gion aus und sind daher auch arbeitsmarktpolitisch von großer Bedeutung. Des Weiteren werden durch die SBK im Rahmen der Kooperation mit der Arbeitsverwaltung Qualifizierungsmaßnahmen für arbeitslose Menschen mit entsprechenden Einsatzmöglichkeiten geschaffen. Darauf ist nicht zu verzichten! Die Politik hat dafür Sorge zu tragen, dass Tarifergebnisse übernommen und entsprechend refinanziert werden, damit die SBK die hohen Standards zum Wohle der Betroffenen erhalten kann.

Dies bedeutet, dass der Rat der Stadt Köln im Rahmen seiner rechtlichen Möglichkeiten bei der Vergabe von Versorgungsverträgen Einfluss nimmt und für Einrichtungen auf feststehende Kriterien und Voraussetzungen, wie z.B. Bezahlung in Tarifbindung und Einhaltung von Qualitätsstandards achtet. Die SBK müssen als kommunale Einrichtung auch weiterhin in 100%-iger Trägerschaft der Stadt Köln verbleiben, um die Daseinsvorsorge in einer sozialen Stadt Köln, entsprechend dem Leitbild der Stadt Köln, sicherzustellen.



## Weitere Handlungsfelder

### Grundsätze kommunalpolitischen Handels

**Rat und Verwaltungsspitze tragen die Verantwortung für die Stadt. Sie sind von den Wählerinnen und Wählern legitimiert, Entscheidungen zu treffen und diese mittels Verwaltungshandeln umzusetzen. Dass es bei Entscheidungen immer auch unterschiedliche Meinungen und Proteste gibt, ist unvermeidlich, wie beispielsweise die Diskussion über den Ausbau des Godorfer Hafens zeigt. Aus Sicht der Kölner Gewerkschaften stellen folgende Grundsätze den richtigen Weg dar, kommunalpolitische Entscheidungen im Sinne der Bürgerinnen und Bürger sowie der Beschäftigten zu treffen.**

#### Partizipative Begleitprozesse

Wer ehrenamtliches Engagement verlangt und (z.B. über einen Ehrenamtstag) fördert, muss auch Beteiligung an den Entscheidungen wollen und fördern. Oberbürgermeister Jürgen Roters hatte bei seiner Amtseinführung angekündigt, partizipative Begleitprozesse zu entwickeln, um die Stadtgesellschaft bei kommunalpolitischen Entscheidungen einzubeziehen. Dies haben wir damals ausdrücklich begrüßt. Aus unserer Sicht ist dieser Schritt notwendig, um den Fachverstand, der in der Stadtgesellschaft vorhanden ist, bei einer Entscheidungsfindung zu nutzen.

Die gesetzlich vorgeschriebenen Beteiligungsformen, z.B. die Offenlegung und Anhörung bei Bebauungsplänen, reicht nicht aus, da sie vorwiegend formale Fragen abdecken und zu einem Zeitpunkt stattfinden, zu der Grundsatzdiskussionen schon erfolgt sind. Beteiligung beginnt aber schon bei der Entscheidungsfindung!

Das Beispiel „Businessplan Industrie“ zeigt, dass moderierte Dialogprozesse zu konsensualen Ergebnissen führen können, die sich sehr gut als Grundlage für politisches Handeln eignen. Die Bürgerbefragung zum Ausbau des Godorfer Hafens ist ebenfalls ein positives Beispiel. Sie hat mit den vielfältigen Veranstaltungen im Vorfeld der Abstimmung zu einer Versachlichung der Diskussion beigetragen.

Allerdings gibt es auch genügend Beispiele in Köln, die zeigen, dass die hierzu notwendigen Prozesse und Methoden bisher noch nicht ausgereift sind. Zu nennen sind die Umsetzung des Kölner Leitbildes 2020, die Umsetzung des Integrationskonzeptes und aktuell in 2013 das gesetzlich vorgeschriebene Anhörungsverfahren bei der Genehmigung von Sonntagsöffnungen im Einzelhandel. Kritisch sehen wir auch die Entwicklung beim Kölner Bürgerhaushalt. Wir haben die Einführung von Anfang an positiv begleitet und uns an einer Weiterentwicklung beteiligt, sehen aber die Gefahr, dass dieses prinzipiell gute Instrument vor dem Hintergrund der schwierigen Haushaltslage an Bedeutung verliert.

Wir fordern die politischen Entscheidungsträgerinnen und -träger auf, mehr Beteiligungsformen einzuführen. Dies kann die Qualität von politischen Entscheidungen verbessern. Partnerschaft unter Wahrung der Verantwortung ist keine Bedrohung sondern eine Bereicherung der städtischen Politik.

#### Transparentes Handeln

Für viele Bürgerinnen und Bürger sind die Entscheidungen von Rat und Verwaltung nicht nachvollziehbar. Zum Teil herrscht bloßes Unverständnis über die Entscheidungen „von denen da oben“. Damit sind Spekulationen über die Motive des Handelns Tür und Tor geöffnet. Mit Blick auf die Akzeptanz von demokratisch gefassten Beschlüssen halten wir es daher für notwendig, die Arbeit von Rat und Verwaltung transparenter zu gestalten. Hierzu gehört vor allem, dass bei Entscheidungen auch Abwägungsprozesse möglicher Alternativen deutlich werden, damit die Bürgerinnen und Bürger der Stadt das Gefühl haben, dass sachgerechte Entscheidungen getroffen werden. Gleiches gilt im Übrigen auch für die Kommunikation der kommunalpolitischen Parteien.

Zur Transparenz gehört auch mehr Verständlichkeit. Betrachtet man Sitzungsunterlagen oder Sitzungsniederschriften, dann steht zumindest zu befürchten, dass diese nur von Expertinnen und Experten in der gesamten Breite verstanden werden. Letztlich geht es um eine allgemein-



verständliche Aufbereitung von Inhalten, die – notwendigerweise im Sinne von Rechtssicherheit – von Verwaltungstechnischen und juristischen Fachausdrücken geprägt sind.

### Strategische Steuerung

Oberbürgermeister Jürgen Roters hat in den vergangenen Jahren mehrfach darauf hingewiesen, dass er eine strategische Steuerung der Stadtentwicklung anstrebt. Dieses Ziel wird von uns uneingeschränkt geteilt. In der Vergangenheit wurde zu viel in Einzelmaßnahmen und –projekten gedacht, ohne deren enge Verzahnung ausreichend zu berücksichtigen und ohne Politikbereiche hinreichend miteinander zu verknüpfen. Es fehlt teilweise an Visionen und großen Leitlinien. Der Versuch, für Köln ein Leitbild zu entwickeln und dieses umzusetzen, ist vor allem in der Umsetzung ab 2009 gescheitert. Ein neuer Ansatz ist bisher kaum öffentlich wahrzunehmen. Kritisch müssen wir anmerken, dass die Stadtgesellschaft, die sich in der Vergangenheit intensiv an der Leitbilddiskussion beteiligt hat, kaum in die künftige Planung eingebunden ist.

Anzuerkennen ist hingegen, dass für einzelne Politikbereiche Leitlinien entwickelt wurden, z.B. mit dem „Masterplan Innenstadt“, dem Integrationskonzept oder dem Einzelhandelskonzept. Diese müssen viel stärker miteinander verzahnt werden.

Nur geringe strategische Ansätze können wir in den Haushaltsentwürfen der vergangenen Jahre erkennen. Im Gegenteil: einige Kürzungen passen nicht zu Teilzielen, die in der Vergangenheit formuliert wurden, z.B. Kürzungen im Bereich der offenen Ganztagsbetreuung mit dem Ziel einer qualitativen Betreuung. Die strategische Steuerung des Haushalts über Kennzahlen und Kriterien steht noch ganz am Anfang. Hier ist es aus Sicht der Kölner Gewerkschaften zwingend erforderlich, transparente, qualitative, output-orientierte Steuerungskriterien zu entwickeln.

### Interkommunale Zusammenarbeit

Schon seit Jahren setzt sich der DGB für eine stärkere regionale Zusammenarbeit der benachbarten Städte und Kreise ein. Eine konkurrenzorientierte Kirchturmspolitik muss überwunden werden. Viele kommunale Themen und Entscheidungen haben eine überregionale Bedeutung und wirken über die Stadtgrenzen hinaus.

Bei der angespannten Haushaltslage ist eine engere regionale aber auch finanzielle Abstimmung sinnvoll, da sich



beispielsweise über gemeinsam abgestimmte Konzepte zur Kulturpolitik oder gemeinsame Sportplatz- und Bäderkonzepte Ressourcen bündeln lassen, ohne dass sich für die Menschen in der Region die Angebote und Leistungen spürbar verschlechtern oder die Kommunen mit ihren Angeboten in eine gegenseitige Konkurrenz treten. Köln und die benachbarten Städte und Kreise sind daher aufgefordert, gemeinsam nach Wegen zu suchen, wie eine regionale Zusammenarbeit künftig stärker – und vor allem verbindlicher – erfolgen kann. Hierzu gehört auch die Einbeziehung der gewählten Vertreterinnen und Vertreter in den Stadträten und Kreistagen als legitimierte Entscheidungsgremien. Der Verein „Region Köln-Bonn e.V.“ kann in diese Richtung entwickelt werden. Ein gutes Beispiel für eine interkommunale Zusammenarbeit war die „Regionale 2010“, bei der strukturpolitische Projekte gemeinsam geplant und durchgeführt wurden.

## Wirtschafts- und Strukturpolitik

**Köln und das Umland verfügen über eine vielfältige Branchenstruktur sowie einen ausgewogenen Mix an Betriebsgrößen. Die industrielle Produktion ist eine wichtige Basis für unternehmensnahe und unternehmensbezogene Dienstleistungen. Die Region ist ein europäisches Verkehrsdrehkreuz; Pendlerströme zeigen das intensive Beziehungsgeflecht zwischen Köln und dem Umland.**

Damit die Region Köln-Bonn bei der Wirtschafts- und Strukturförderung des Landes NRW ein stärkeres Gewicht bekommt, ist gerade eine intensive Kooperation der Kommunen und Kreise notwendig. Mit dem Verein „Region

Köln-Bonn e.V.“ besteht eine Vernetzungsstruktur, die erhalten und noch strategischer ausgerichtet werden sollte. Die starke Vernetzung und Kooperation des Ruhrgebiets, ausgelöst durch den Wegfall der Kohleförderung und Montanindustrie und dem damit verbundenen Strukturwandel, könnte hierzu ein Modell sein.

### Industrie für Köln

Die Region Köln ist gemessen am Umsatz die fünftgrößte Industrieregion in Deutschland. Hier arbeiten rund 10 Prozent der Industrieschäftigen in NRW. Um diese Bedeutung zu sichern und auszubauen, sind permanente Anstrengungen unerlässlich. Mit dem „Businessplan Industrie für Köln“ aus 2010 liegen entsprechende Handlungsempfehlungen vor. Der Businessplan wurde im Dialog von Industrieunternehmen, Politik, Verwaltung und den industrierelevanten Verbänden einschließlich der Gewerkschaften entwickelt.

Mit Blick auf die Handlungsmöglichkeit von Rat und Verwaltung sehen wir vor allem folgende Aufgaben für die Stadt Köln:

- Das Bekenntnis zum Industriestandort Köln muss von Seiten der Politik regelmäßig erneuert werden. Wir brauchen ein Klima der Wertschätzung für industrielle Produktion, um bestehende Firmen zu halten und Neuan siedlungen zu fördern.
- Wir brauchen eine vorausschauende Flächenpolitik, die eine An- und Umsiedlung sowie Erweiterung von Betrieben ermöglicht. Hierzu gehört auch, bei der Ausweisung von neuen Wohngebieten darauf zu achten, dass Industrie- und Gewerbeflächen sowie Verkehrswege in ihren Entwicklungspotentialen nicht eingeschränkt werden.
- Wir brauchen eine bedarfsgerechte Verkehrsinfrastruktur einschließlich der Verknüpfung der einzelnen Verkehrsträger. Hierzu sind integrierte Konzepte für die einzelnen Verkehrsträger notwendig.
- Wir brauchen Verlässlichkeit bei politischen Entscheidungen, die eine langfristige Planung der Industriebetriebe möglich machen, beispielsweise bei Investitionsentscheidungen von Unternehmen. Struktur- und wirtschaftspolitische Entscheidungen des Stadtrates dürfen nicht wahltaktischen Überlegungen geopfert werden!
- Köln und die Region brauchen ein wirkungsvolles Standortmarketing, das auch europäisch und interna-



tional sichtbar wird und die vielfältigen Standortvorteile der Region für eine industrielle Produktion herausstellt.

- Wir brauchen eine kontinuierliche Vernetzung der industriepolitischen Akteure mit Rat und Verwaltung als Dialog- und Frühwarnsystem, verbunden mit einem Cluster- und Innovationsmanagement für eine stärkere Hinwendung zu einer ökologischen Industriepolitik.

### Zentrum für moderne Dienstleistungen

Köln und das Umland sind ein modernes Dienstleistungszentrum von europäischer Bedeutung. Handel, Banken und Versicherungen, Tourismus, Logistik, Medien und Kreativwirtschaft nehmen eine wichtige Rolle ein und tragen wie die Industrie und der Stadtwerke Konzern erheblich zur Wertschöpfung bei. Mehr noch als in der europäischen und global agierenden Industrie hat die Stadt die Möglichkeit, die Entwicklung des Dienstleistungsbereichs zu fördern.

Mit dem Bau- und Planungsrecht verfügen Rat und Verwaltung über ein wesentliches Steuerungsinstrument, das es gezielt zu nutzen gilt. Dies wird besonders beim Einzelhandel deutlich. Hier wurde in den letzten Jahren in Köln und der Region durch die Ansiedlung großflächigen Einzelhandels ein ruinöser Wettbewerb zu Lasten des kleinen Einzelhandels in den Stadtteilen betrieben, wodurch sich teilweise die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten verschlechtert haben. Mit dem mittlerweile vorliegenden Kölner Einzelhandelskonzept verknüpfen wir die Erwartung, dass dieser Entwicklung Einhalt geboten wird.

Zu einer modernen Dienstleistungspolitik im Bereich Einzelhandel gehört mit Blick auf die Beschäftigten aber auch, der ausufernden Sonntagsarbeit wirksam zu begeg-



nen. Mit der Novellierung des Ladenöffnungsgesetzes NRW hat sich – in Verbindung mit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts aus 2009 - die Rechtslage grundlegend verändert. Der notwendige Anlassbezug bei geplanten Sonntagsöffnungen und die vorgeschriebene Anhörung von Kirchen und Gewerkschaften bieten hierzu Chancen. Leider hat die Verwaltung diese Chance beim Genehmigungsverfahren für die Sonntagsöffnungen 2014 nicht eigenständig genutzt. Im Gegenteil: Die Beteiligung von Gewerkschaften und Kirchen erfolgte im ersten Schritt nur auf einer rein formalen Ebene. Erst nach massiver Kritik von ver.di und DGB war die Verwaltung zu Gesprächen bereit.

Mehr als 26.000 Menschen arbeiten in Köln und dem Umland in der Logistik. Die Branche bietet besonders Arbeitsplätze für an- und ungelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die menschenwürdig und ausreichend bezahlt sein müssen. Aus diesem Grund nimmt dieser Wirtschaftsbereich unter sozial- und integrationspolitischen Überlegungen eine besondere Rolle ein. Für den Bereich Logistik als flächenintensive Branche gelten im Prinzip die selben Aussagen wie zur Industriepolitik: Wir fordern ein vorausschauendes Flächenmanagement, eine bedarfsgerechte Verkehrsinfrastruktur und Verlässlichkeit bei politischen Entscheidungen.

Wir begrüßen es, dass die Stadt Köln die Koordinierung des „Logistikforums“ übernommen hat und damit den Dialog zwischen den handelnden Akteuren fördert. Mit diesem Weg ist sicher gestellt, dass die Entwicklung und die künf-

tigen Bedarfe der Branche in kommunalpolitische Entscheidungen einfließen. Das „Logistikforum“ ist dabei aber keine Einbahnstraße. Es bietet Rat und Verwaltung die Möglichkeit, eigene Anforderungen an die Qualität der Arbeitsbedingungen zu formulieren und mit den Branchenvertretungen gemeinsame Konzepte zu entwickeln, um die Belastungen für Anwohnende und Umwelt zu minimieren. Hiervon sollte die Stadt Köln Gebrauch machen. Köln ist ein bedeutender Standort für die Kreativwirtschaft. Medien, Verlage, Graphik und Design, Kunst und Kultur sind nicht nur mit Blick auf die Beschäftigungsimpulse für die Stadt wichtig. Sie tragen auch zum Image der Stadt bei. Allerdings hat dieser Bereich auch seine Schattenseite, da in einem hohen Maße prekäre Beschäftigungsverhältnisse entstanden sind: Arbeit auf Basis von Honorar- oder Werkverträgen, befristete Beschäftigung oder kaum bezahlte Praktika werden immer mehr zur Regel. Darum müssen sich die Arbeitsbedingungen in der Kreativwirtschaft, wo sie durch die Stadt gefördert wird, am Leitbild kreativer Freiheit und sozialer Sicherheit orientieren.

Köln ist ein Tourismusmagnet und verfügt über ein umfassendes Angebot im Bereich Hotel- und Gaststättengewerbe. Die Arbeitsbedingungen in diesen Branchen sind in Teilen durch prekäre Beschäftigungsverhältnisse geprägt. Über das Planungsrecht müssen Rat und Verwaltung darauf einwirken, dass keine Überkapazitäten aufgebaut werden und keine ruinöse Konkurrenz zu Lasten der Arbeitsbedingungen entsteht.

Köln ist eine Sportstadt. Rund 800 Vereine sind in Köln aktiv – vom Breitensport bis zum Spitzensport. Sport hat eine wichtige Funktion für Freizeit und Gesundheit. Sport ist aber auch ein wichtiger Wirtschaftsfaktor: Rund 160 Fitnessstudios, 100 Geschäfte für Sportbedarf, 30 Einrichtungen im Bereich Bewegung und Gesundheit, 3 bundesweit tätige Sportverlagen, 2 Sportartikelhersteller sowie mehrere bedeutende Sportinstitutionen (Sporthochschule, Führungsakademie und Trainerakademie des Deutschen Olympischen Sportbundes, Sportstiftung NRW, Sportmuseum) zeigen die wirtschaftliche Bedeutung. Hinzu kommen eine Vielzahl sportlicher Events, die sich positiv auf Köln als Tourismusstadt auswirken. Mit der „Sport-Agenda Köln 2015“ liegt ein strategischer Handlungsrahmen vor, Köln stärker als Sportstadt zu profilieren.

In den Bereich moderne Dienstleistungspolitik gehört natürlich auch das Handwerk. Seine Bedeutung für den Arbeits- und Ausbildungsmarkt wird wegen der überwiegend kleinen Betriebsstrukturen häufig unterschätzt. Dabei sind fast 25 Prozent der Betriebe in NRW Handwerksbetriebe, die rund ein Drittel aller Fachkräfte ausbilden. Das Handwerk ist besonders von Schwarzarbeit und Scheinselbstständigkeit bedroht. Dies gefährdet vor allem die Betriebe, die ihren Beschäftigten gute, tarifliche Arbeitsbedingungen bieten und sich in der Ausbildung engagieren. Es schadet den Sozialkassen und führt dazu, dass der öffentlichen Hand Steuereinnahmen entgehen. Deswegen kommt der Bekämpfung von Schwarzarbeit und Scheinselbstständigkeit – wo sie in der Verantwortung der Stadt liegt – eine besondere Bedeutung zu. Über das Tariftrüegegesetz können die „schwarzen Schafe“ der Branche aussortiert werden.

**Strukturwandel und umweltpolitische Verpflichtungen**  
Klimawandel und umweltpolitische Verpflichtungen stellen Industrie und produzierendes Gewerbe vor immer neue Herausforderungen. Die Kölner Gewerkschaften setzen daher auf eine ökologische Industriepolitik, die über eine Senkung von Emissionen und die Entwicklung zukunftsfähiger und umweltschonender Produkte zu einer nachhaltigen, wettbewerbsfähigen Produktion führt und damit Arbeitsplätze langfristig sichert.

Es geht darum, zukünftige Wachstumsfelder zu identifizieren sowie neue Technologien, Produktionsweisen, Produkte oder Dienstleistungen einzuführen. Unser Ziel ist dabei „besser statt billiger“: qualitatives Wachstum, bes-

sere Arbeits- und Qualifikationsbedingungen, weniger Umweltverbrauch und mehr Verbraucherrechte. Dies lässt sich aber nur gemeinsam erreichen.

Nachhaltigkeit umfasst aus Sicht der Gewerkschaften nicht nur Klimaschutz. Nachhaltigkeit hat auch eine soziale Dimension. Anders gesagt: Wenn die Menschen künftig in einer CO<sub>2</sub>-armen Atmosphäre leben, dabei arbeitslos sind oder nur prekäre Arbeit haben, also ihre soziale Sicherheit nicht gewährleistet ist, dann hat das mit wirklicher Nachhaltigkeit nichts zu tun. Deswegen erweisen sich Gewerkschaften bundesweit als „Treiber“ eines sozial-ökologischen Umbaus.

Die Industriegewerkschaften IG BCE und IG Metall sowie die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di haben in 2010 eine Diskussion über die Mobilität der Zukunft und die Auswirkungen auf die Automotive-Region Köln-Bonn initiiert. Die Endlichkeit fossiler Rohstoffe und die Gefährdungen des Weltklimas erfordern neue Antriebstechnologien, Werkstoffe und Autokonzepte. Die Mobilitätskonzentration in Mega- und Metropolencitys erfordern neue intelligente Verkehrssysteme, neue Kombinationen von Kommunikation und Mobilität sowie die Integration unterschiedlicher Verkehrsträger. Köln kann vor diesem Hintergrund seine Bedeutung als Standort der Automobilproduktion und Zuliefererindustrie langfristig nur halten, wenn es diese Entwicklungen aufmerksam beobachtet und Impulse für Innovationen setzt. Wir laden die Politik ein, gemeinsam mit den Unternehmen und den Gewerkschaften sowie Betriebsräten ein Cluster- und Innovationsmanagement zu entwickeln, das die Verbindung von inner- und außerbetrieblicher Forschung und Entwicklung fördert und regionale Initiativen zur ökologischen Industriepolitik stärkt.

Mit der „Innovationsregion Rheinisches Revier“ (IRR) entsteht im Westen von Köln ein Netzwerk aus arbeitsmarktrelevanten Akteuren, kommunalpolitischen Vertreterinnen und Vertretern, Wissenschaft und Kommunen, um den Strukturwandel bei der Energieversorgung – besonders der Braunkohleförderung – frühzeitig zu gestalten. Das Kölner Stadtgebiet ist zwar nicht direkt von diesem Strukturwandel betroffen, die wirtschaftliche Verflechtung zwischen Köln und dem Umland sowie die Pendlerströme lassen aber auch Auswirkungen auf Köln erwarten. Die Stadt Köln sollte sich daher aktiv an diesem Prozess beteiligen, um die wirtschaftliche Entwicklung mit der des Umlandes enger zu verzahnen.



## Mobilität und Verkehrsinfrastruktur

Die bisherigen Ausführungen haben deutlich gemacht, dass eine bedarfsgerechte Verkehrsinfrastruktur entscheidend für den Wirtschaftsstandort ist. Die Region Köln hat dabei einen zentralen Vorteil: Sie ist ein bedeutendes Verkehrsdrehkreuz. Hier können die einzelnen Verkehrsträger – Straße, Wasser, Schiene, Luft – sinnvoll miteinander verknüpft werden. Entscheidend sind aber auch die Rahmenbedingungen: Der Weggang der DHL vom Flughafen Köln-Bonn nach Leipzig ist ein Beleg dafür, wie schnell national und international operierende Unternehmen auf Veränderungen oder unsichere Standortfaktoren reagieren.

Eine solide Verkehrsinfrastruktur bietet einen unschätzbaren Standortvorteil für Industrie, Handwerk und Dienstleistungen. Sie ist aber auch Voraussetzung für Beschäftigung und Lebensqualität. Die zunehmende Verknappung fossiler Energieträger und die damit verbundenen Kostensteigerungen fordern ein Umdenken: Nötig sind neue politische und planerische Gestaltungskompetenzen für eine nachhaltige Verkehrs- und Siedlungsentwicklung.

Die Verkehrsinfrastruktur gehört zur Daseinsvorsorge und damit dauerhaft in der Verantwortung der öffentlichen Hand. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern von dem zukünftigen Rat der Stadt Köln, sich im Zuge ihres Mandates auf allen politischen Ebenen für eine Investitions-offensive zur Sicherung und zum angemessenen Aus- und Neubau der Verkehrswege einzusetzen. Bund und Land dürfen hier nicht aus der Verantwortung genommen werden. Zu dieser Verantwortung gehört insbesondere eine gesicherte Finanzierungsgrundlage.

Der marode Zustand vieler Brücken und Straßen gefährdet den Wirtschaftsstandort. Eine sichere, planbare und schnelle An- und Ablieferung von Waren und Rohstoffen wird immer schwieriger. Wir begrüßen es daher, dass Bund, Land und Kommunen künftig stärker in den Erhalt und Neubau von Verkehrswegen investieren wollen. Wir erwarten aber nicht nur vollmundige Versprechungen, sondern konkrete Taten. Wir begrüßen es außerdem, dass die Bezirksregierung Köln einen Runden Tisch eingerichtet hat, um die anstehenden regionalen Sanierungsprojekte zeitlich abzustimmen und die Verkehrsbehinderungen zu minimieren.

Die hohe Verkehrsdichte auf den Straßen in und um Köln zeigt zudem, dass die Kapazität der vorhandenen Verkehrswege zu den Stoßzeiten nicht ausreichend ist. Die Kölner Gewerkschaften haben sich daher schon in den Kommunalpolitischen Forderungen 2003 und 2009 für einen Ausbau des Autobahnringes ausgesprochen. Doch der Ausbau alleine wird nicht reichen.

Um die Mobilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verbessern, muss der Öffentliche Personennahverkehr (ÖPNV) unter Maßgabe der im Kapitel „Stadtwerke“ genannten Forderungen weiter ausgebaut, neue Stadtteile erschlossen sowie die Taktfolge verbessert werden. Berufspendlerinnen und -pendler müssen mit überzeugenden Angeboten dazu motiviert werden, verstärkt den ÖPNV zu nutzen oder auf das Fahrrad zu wechseln.

Im Pendlerverkehr kommen den Bahnhöfen als Umsteigepunkten eine besondere Rolle zu. Die Kölner Bahnhöfe sind gut an das Straßenbahn- und U-Bahnnetz angebun-



den. Allerdings fällt auf, dass bei den Bahnhöfen Köln-West und Köln-Süd die vorhandene Kapazität zum sicheren Abstellen von Fahrrädern nicht ausreichend ist und dringend – auch aus städtebaulicher Sicht – ausgebaut werden muss.

Im Bereich des Pendlerverkehrs ist aber nicht nur die Situation im Kölner Stadtgebiet entscheidend. Auch die Infrastruktur des Umlandes, z.B. fehlende oder teure Park-and-Ride-Parkplätze, hat Einfluss auf das Verkehrsaufkommen in Köln. Wir brauchen daher ein regional abgestimmtes Mobilitätskonzept, um die Angebote und Infrastruktur bedarfsgerecht zu optimieren und die unterschiedlichen Mobilitätsarten (PKW, ÖPNV und Fahrrad) besser miteinander zu verknüpfen. Dabei müssen weitere Wege gefunden werden, um Carsharing als neue Formen der Mobilität fester in Köln und dem Umland zu verankern.

Bezogen auf die Waren- und Güterströme ist eine Optimierung der vorhandenen Infrastruktur notwendig, um sie verstärkt von der Straße auf die umweltverträglicheren Verkehrsträger Schiene und Wasser zu leiten. Aus diesem Grund haben sich die Gewerkschaften für den Ausbau des Godorfer Hafens als Containerterminal ausgesprochen. Mit dem Ausbau erhält die Industrie im Kölner Süden und Südwesten einen direkten Container-Anschluss an das europäische Wasserwegenetz. Der Hafenausbau im Kölner Süden ist dabei nicht nur mit Blick auf die erwartete Zunahme im Frachtverkehr notwendig. Mit dem Standort reduzieren sich aus diesem Bereich auch die bisher notwendigen LKW-Fahrten von und zu den Container-Häfen in Bonn oder Köln-Niehl.

Vor dem Hintergrund der Diskussion um eine Umgestaltung des Deutzer Hafens fordern die Kölner Gewerkschaften erneut ein Gesamtkonzept für die vorhandenen Häfen der Region – von Bonn bis Neuss. Es wäre fatal, ohne ein entsprechendes Konzept diese zentrale Hafenfläche für eine Logistik-ferne Nutzung zu opfern, insbesondere für hochpreisigen Wohnungsbau.

Bezogen auf den Schienenverkehr sollte Köln, gemeinsam mit den umliegenden Kommunen und Kreisen, Pläne und Initiativen entwickeln, um die Region besser an die sogenannten A.R.A.-Häfen Antwerpen, Rotterdam und Amsterdam anzubinden. Während auf der niederländischen Seite der Gleisbau schon weitgehend abgeschlossen ist, finden hierzulande noch Grundsatzdiskussionen statt. Gleiches gilt im Prinzip für die bestehenden Schienenwege, die das zunehmende Verkehrsaufkommen bald nicht

mehr bewältigen können. Der Bau und Ausbau von Verkehrsinfrastrukturprojekten ist immer auch mit Protesten und langjährigen Klagen von Anwohnerinnen und Anwohnern verbunden. Ein Blick über die Grenze im Westen zeigt, dass es auch anders geht. In den Niederlanden gelingt es, bei der Planung und Umsetzung von Großprojekten einen Interessenausgleich zwischen wirtschaftlichen Interessen, gesellschaftlichen Notwendigkeiten und den Interessen der Anwohnerinnen und Anwohner zu erzielen. Die verantwortlichen Stellen in Deutschland – also auch die Stadt Köln – könnten viel von den Nachbarn in den Niederlanden lernen.

## Arbeit und Ausbildung

**Der Trend zur prekären Beschäftigung ist ungebrochen. Der Anteil der unbefristeten, sozialversicherten Vollzeitbeschäftigung nimmt immer mehr ab. Der Anteil an atypischen Formen von Arbeit (Befristung, Leiharbeit, Minijobs, Teilzeitarbeit, Soloselbstständigkeit, Praktikantenstellen und Werkverträge) nimmt weiter zu.**

Die Stadt Köln – und die stadt eigenen Betriebe – müssen als öffentliche Arbeitgeber eine Vorbildfunktion bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen wahrnehmen. Kritisch sehen wir aber, dass sachgrundlose Befristung nach Teilzeit- und Befristungsgesetz von der Stadt Köln genutzt wird, um einen hohen disponiblen Beschäftigtenanteil zu erzeugen und bei Aufgabenabbau betriebsbedingte Kündigungen inklusive des Beteiligungsprozesses der Personalvertretung zu umgehen (siehe hierzu auch das Kapitel „Zukunftsfähigkeit der Stadt und ihrer Töchter“).

Im Jobcenter Köln ist derzeit jedes vierte Arbeitsverhältnis sachgrundlos und somit nicht verlängerbar auf 2 Jahre befristet. Ein derartiger Anteil „disponibler“ Arbeitsverhältnisse, insbesondere im „kundennahen“ Bereich (dort ist jedes dritte Arbeitsverhältnis befristet), ist auch angesichts der Bestandsentwicklung im SGB II – Bereich unverantwortbar und geht im Übrigen infolge ständig erforderlicher Einarbeitung deutlich zu Lasten der Betreuungsqualität. Hier besteht dringender Handlungsbedarf.

### Gute Arbeit fördern und fordern

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind teuer – zumindest für die Stadt und die Gesellschaft, da Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Billigjobs oft gezwungen sind, er-



gänzende Sozialleistungen oder Zuschüsse für die Kosten der Unterkunft zu beantragen. In Köln mussten in 2012 knapp 22.000 Menschen trotz eines Jobs ergänzende Leistungen beantragen. Die Stadt hat dafür fast 300 Mio Euro ausgegeben. Bundesweit arbeitet mittlerweile fast jeder vierte Beschäftigte zu einem Niedriglohn. Ohne verbindliche Mindestlöhne ist diese Entwicklung nicht zu stoppen.

Prekäre Arbeit ist weiblich! Vor allem Frauen sind von prekären Arbeitsbedingungen – erzwungener Teilzeit, Mini-jobs und Midijobs – betroffen. Frauen verdienen in Deutschland durchschnittlich 23 % weniger als Männer. In kaum einem anderen Land ist das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern so groß wie in Deutschland.

Die Stadt Köln und die stadteigenen Betriebe können aber über die Vergabe von öffentlichen Aufträgen indirekt Einfluss auf die Gestaltung von Arbeit ausüben. Sie sind an die Vergaberichtlinie der EU und des Landes gebunden, können aber in diesem Rahmen ökologische und soziale Ziele festlegen, die von den Auftragnehmern zu berücksichtigen sind. Über diesen Hebel lässt sich sicherstellen, dass Mindeststandards wie Gender Mainstreaming, die Beschäftigung ehemals Erwerbsloser, eine angemessene Ausbildungsquote, die Beschäftigung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie die Einhaltung von Mindestlöhnen und Mindestarbeitsbedingungen eingehalten werden.

Dabei wird es aber nicht ausreichen, diese Regeln nur vertraglich festzuschreiben. Vielmehr brauchen wir eine wirkungsvolle Kontrolle, die auch eventuell beauftragte Subunternehmen erfasst und bei Verstößen zu klaren Konsequenzen führt. Ähnliche Kriterien könnten auch bei der Vermarktung von Gewerbeflächen oder Immobilien herangezogen werden. Zudem ist die Gewerbeaufsicht gefordert, darauf zu achten, dass nicht durch Scheinselbst-

ständigkeit Lohn- und Sozialdumping betrieben wird. Gewerkschaften setzen sich für „Gute Arbeit“ ein. Der Mensch hat ein Recht auf Gute Arbeit. Ein Recht auf eine Arbeit, in der er Wertschätzung und Respekt erfährt. Ein Recht auf Arbeitsbedingungen, die er auch als abhängig Beschäftigter mitgestalten kann. Ein Recht auf eine Arbeitsgestaltung, durch die seine Gesundheit und seine Persönlichkeit gefördert werden. Ein Recht auf ein Arbeitsentgelt, das seiner Leistung gerecht wird und ihm ein Leben in Würde ermöglicht.

Zur Guten Arbeit gehört auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wir begrüßen es, dass sich die Stadt im „Kölner Bündnis für Familie“ engagiert, um gemeinsam mit den Kammern, der Arbeitsverwaltung, Arbeitgebern und Gewerkschaften sowie einer großen Zahl weiterer Akteure mit konkreten Projekten, mit Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit zu einer Verbesserung beizutragen. Aus unserer Sicht ist es notwendig, dass sich die Stadt künftig weiter – mindestens im gleichen Umfang – diesem Thema widmet und entsprechende Ressourcen einplant.

Wir fordern, dass die Stadt Köln auch künftig

- beim Runden Tisch für betriebliche Gesundheitsförderung mitarbeitet und damit die Bedeutung dieses Themas unterstreicht;
- mit dem Hans-Böckler-Preis besondere Verdienste um die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, die Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen sowie die Mitbestimmung und die Mitwirkung in Wirtschaft und Gesellschaft würdigt;
- mit dem traditionellen Empfang vor dem 1. Mai den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine große Wertschätzung entgegen bringt;
- im „Kölner Bündnis für Arbeit“ engagiert, um gezielte Lösungen, ein abgestimmtes Vorgehen und gemeinsame Projekte für einzelne Schwerpunktthemen (z.B. die Wohnungssituation von Studierenden, die Folgen des doppelten Abiturjahrgangs oder die Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen ohne Berufsausbildung) zu entwickeln;
- bei der „Regionalagentur Region Köln“ zur Umsetzung der Landesarbeitsmarktpolitik eine besondere Verantwortung als Metropole wahrnimmt und sich auch weiter an der Neuausrichtung der Arbeitsorganisation und -struktur beteiligt.

Die Beispiele zeigen, dass Rat und Verwaltung auch ohne

großen Ressourceneinsatz, dafür aber mit klaren Gesten oder einer Mitarbeit in Bündnissen und Netzwerken dazu beitragen können, Gute Arbeit zu fördern.

Zusammen mit den arbeitsmarktrelevanten Akteuren initiiert die Regionalagentur Region Köln derzeit vor allem Projekte und Maßnahmen, um dem drohenden Fachkräftemangel in verschiedenen Branchen wirksam zu begegnen. Ein Teil des drohenden Fachkräftemangels lässt sich nach Auffassung der Kölner Gewerkschaften durch unattraktive Arbeitsbedingungen oder geringe Bezahlung erklären. „Pflege nach Stoppuhr“ oder die Auswirkungen der Just-In-Time-Produktion auf die Arbeitsbedingungen im Speditionsgewerbe stehen hierfür exemplarisch. Maßnahmen und Projekte, die gute Arbeitsbedingungen nicht ausreichend berücksichtigen, sind zum Scheitern verurteilt. Wir fordern von allen beteiligten Akteuren, dass sie diesen Aspekt bei allen Planungen berücksichtigen.

#### Gute Ausbildung

Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt hat sich vor dem Hintergrund des demographischen Wandels in den letzten Jahren leicht verbessert. Zum Teil bleiben Ausbildungsstellen sogar unbesetzt. Eine Entwarnung kann jedoch nicht gegeben werden! Im Prinzip hat sich ein geteilter Ausbildungsmarkt gebildet: Jugendliche mit höheren Bildungsabschlüssen können sich die Ausbildungsstellen aussuchen und werden intensiv umworben. Jugendliche mit weniger hohen Abschlüssen landen immer noch überwiegend in Berufsvorbereitungsmaßnahmen und sogenannten Warteschleifen. In Köln werden jährlich knapp 2.000 Maßnahmeplätze angeboten.

Dabei zeigen Modellprojekte wie die „Praxisstationen“, dass es ohne großen Ressourceneinsatz möglich ist, vermeintlich schwächere Jugendliche im Übergang von Schule in Ausbildung und Beruf erfolgreich zu unterstützen und ihre Potentiale zu wecken. Das Angebot ist auf Initiative eines ehemaligen Betriebsrates entstanden und wird vorwiegend über ehrenamtliches Engagement getragen. Dieses erfolgreiche Projekt, das schon während der regulären Schulzeit ansetzt, sollte unbedingt eine Grundförderung durch die Stadt Köln erhalten, um es langfristig zu sichern. Zudem könnte eine flächendeckende Ausweitung dazu beitragen, Warteschleifen vor einer Ausbildung zu vermeiden. In Nordrhein-Westfalen wird als erstem Flächenland derzeit ein systematischer Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf sowie eine flächendeckende Berufsori-

entierung an allen weiterführenden Schulen eingeführt. So sollen Standards etabliert, Jugendliche passgenauer und besser in Ausbildung vermittelt und Ausbildungsabbrüche vermieden werden. Den Kommunen kommt dabei die Aufgabe zu, diesen Übergang Schule/Beruf zu koordinieren. Die Stadt Köln gehört zu den ersten Kommunen, die diese Änderung umsetzen wollen. Allerdings sehen wir die bisherige Planungs- und Aufbauphase eher kritisch. Bisher ist es nicht gelungen, die schon vorhandenen Strukturen nahtlos in das neue System zu überführen. Wir haben vielmehr den Eindruck, dass derzeit (Sommer 2013) ein Vakuum beim Übergangsmanagement Schule/Beruf besteht. Es fehlt an einem gemeinsam mit den Schulen und ausbildungsrelevanten Akteuren vereinbarten Verständnis über die künftigen Aufgaben der Koordinierungsstelle und über messbare Ziele. Dies muss schnellstmöglich erfolgen.

Nach unserer Auffassung geht es um mehr, als nur um die Einführung von Standardprozessen wie Berufsfelderkundungen oder Potentialanalyse. Es geht um eine Koordination der verschiedenen Angebote im Übergang Schule/Beruf im Sinne eines Schnittstellenmanagements. Es geht darum, die verschiedenen Ressourcen der einzelnen Akteure (Schulen, Kammern, Arbeitsverwaltung, Wirtschaft, Bildungsträger) auf einer freiwilligen Basis enger miteinander zu verzahnen und aufeinander abzustimmen. Es muss letztlich um klare, verbindliche, im Konsens getroffene Absprachen gehen, die aus den Beteiligten Netzwerkpartner machen. Aus unserer Sicht ist es deswegen notwendig, den Verein „Lernende Region – Netzwerk Köln“, der in der Vergangenheit schon ähnliche ambitionierte Projekte erfolgreich umgesetzt hat, stärker am Aufbau des neuen Übergangssystems zu beteiligen. Die generelle Situation auf dem Ausbildungsmarkt kann von Rat und Verwaltung nur indirekt beeinflusst werden. Betriebe entscheiden eigenständig, ob oder wen sie ausbilden. Kammern, Arbeitsverwaltung oder Stadt können bestenfalls Appelle starten oder über die Auszeichnung von besonderen Ausbildungsbetrieben für eine öffentliche Wahrnehmung sorgen.

Vergessen werden darf aber nicht, dass die Stadt und die stadteigenen Betriebe zusammen genommen der größte Arbeitgeber in Köln sind. Sie können damit deutlich zu einer Verbesserung des Ausbildungsplatzangebotes beitragen und eine Vorbildfunktion für die Wirtschaft einnehmen. Gleiches gilt für die Ausbildungsbedingungen und für eine Übernahmeperspektive nach der Ausbildung.



### Arbeitslosigkeit wirksam bekämpfen

Arbeitslosigkeit ist in Köln nach wie vor ein großes Problem: Im Juli 2013 waren rund 52.000 Menschen in Köln arbeitslos gemeldet. Hinzu kommen ca. 16.000 Arbeitslose in Qualifizierungsmaßnahmen, die nicht in die offizielle Arbeitslosenquote einfließen, sowie rund 19.000 Menschen, die als Arbeitssuchende registriert sind. Die Aufnahmefähigkeit des Kölner Arbeitsmarktes bleibt weiter eingeschränkt. Dies gilt vor allem für Langzeitarbeitslose, für Ältere oder Arbeitslose ohne abgeschlossene Berufsausbildung. In Köln leben alleine 2.800 arbeitslose junge Menschen unter 25 Jahren ohne Berufsausbildung. Dies ist nicht hinnehmbar.

Zudem ist ein zweiter Aspekt wichtig: Aus Sicht der Gewerkschaften haben die Hartz-IV-Reformen durch eine Verschärfung der Zumutbarkeitsregelungen und erweiterten Sanktionsmöglichkeiten indirekt zu einer Prekarisierung von Arbeit beigetragen. Durch die eingeführten Controlling-Instrumente kam es zu Fehlanreizen bei der Aufgabenwahrnehmung der Arbeitsverwaltung. Vorgegebene Planungs- und Zielprozesse sowie Vergaberichtlinien begrenzen die lokale Arbeitsmarktpolitik.

Wenngleich es auch in Einzelfällen durchaus Bemühungen gab, diese Fehlanreize abzuschwächen, werden mittlerweile die inhaltliche Einflussnahme und Gestaltungsmöglichkeiten auf Zielprozesse durch die Kommune seitens der Bundesagentur immer weiter beschnitten. Hier gilt es, bewährte und fundierte kommunal gesteuerte Handlungsmöglichkeiten zu sichern und auszubauen.

Das zentralistische Ziel- und Steuerungssystem der BA, das nach wie vor fast ausschließlich auf Zahlenabfragen fokussiert ist, ist aufgrund fehlender Flexibilität und mangels einschlägiger Erfahrungen seitens der BA nicht zu einer zielgerichteten Betreuung des Teils der Leistungsbezieher geeignet, die nicht zur Gruppe der „Marktkunden“ gehören. Wir sehen die Bereitschaft von Stadt, Arbeitsagentur und Jobcenter, aus einem schlechten Gesetz das Beste zu machen und Handlungsspielräume zu identifizieren und zu nutzen. Mit dem Jobcenter, das in gemeinsamer Trägerschaft von Kommune und Agentur für Arbeit geführt wird, nimmt die Stadt Einfluss auf die Arbeitsmarktpolitik und Qualifizierungsangebote vor Ort. Über den Jobcenter-Beirat, der in seiner Zusammensetzung vorbildlich und in der Region Köln-Bonn einmalig ist, besteht in der Arbeitsmarktpolitik eine direkte Schnittstelle zwischen den arbeitsmarktrelevanten Akteuren und Vertreterinnen und



Vertreter des Rates. Dies gilt es zu sichern.

Gerade mit Blick auf Arbeitslose ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist es unerlässlich, neue Wege zu erproben, um zielgruppenspezifische Angebote zu entwickeln, die zu einem anerkannten Abschluss führen und zu einer Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt beitragen. Das Kölner Jobcenter entwickelt zurzeit in enger Abstimmung mit den arbeitsmarktrelevanten Akteuren ein Erfolg versprechendes und innovatives Modellprojekt. Das Projekt knüpft am bestehenden Fachkräftemangel an und berücksichtigt die zum Teil schwierigen Lebenslagen von Langzeitarbeitslosen ohne Berufsabschluss. Wir halten es für unerlässlich, dass dieser neue Weg der Qualifizierung ausschließlich auf freiwilliger Basis erfolgt, da er nur gelingt, wenn die Teilnehmerinnen und Teilnehmer darin für sich eine Chance sehen.

Im Jobcenter Köln sind richtungsweisende eigenständige und erfolgreiche Projekte entstanden: „Be Fit 4 Job“ betreut unter 25jährige ganzheitlich, mit Sofortangeboten in Einzel- und Gruppenarbeit und unmittelbarem räumlichem und sachlichem Bezug zur konkreten Situation der Jugendlichen. Auch das Projekt „U25 Hot Spot Chorweiler“ mit Sozialraumorientierung und Einbindung ins Stadtteilnetzwerk ist richtungsweisend. Dies sind zwei Beispiele anhand derer sich die Bedeutung des kommunalen Einflusses erkennen lässt, denn hier werden in kommunaler Tradition gewachsene Netzwerke zur bestmöglichen

Förderung von Kunden mit vielschichtigen Problemlagen vor dem Hintergrund schrumpfender Eingliederungsmittel genutzt. Die Erfolge der beiden Projekte können leider nur teilweise im BA Ziel- und Controllingsystem abgebildet werden, da dieses nicht ausdifferenziert die Köln-spezifischen Belange abfragt.

Positiv nehmen wir zur Kenntnis, dass die Zahl der sogenannten Ein-Euro-Jobs in den vergangenen Jahren deutlich reduziert wurde und diese Arbeitsgelegenheiten jetzt als nachrangiges Instrument betrachtet werden. Wir halten es nach wie vor für erforderlich, dass dieses Instrument nur auf freiwilliger Basis eingesetzt und zwingend mit einer Qualifizierung verknüpft wird. Der Grundsatz, dass Ein-Euro-Jobs keine Arbeit auf dem freien Markt verdrängen dürfen, ist richtig. Allerdings darf er nicht dazu führen, dass Erwerbslose Tätigkeiten ausüben, die sie grob unterfordern und damit eher dequalifizierend wirken.

Beim Einsatz von Erwerbslosen, sei es über Beschäftigungsträger im Rahmen einer Arbeitsgelegenheit oder durch Schaffung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen, ist darauf zu achten, dass diese nicht für Lohn- und Sozialdumping missbraucht werden.

Trotz aller Bemühungen wird es nicht gelingen, alle Menschen mit geringer Qualifikation oder anderen Benachteiligungen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Sinnvolle und in Teilbereichen auch wertschöpfende Arbeit im sozialen und kulturellen Bereich der Stadtteile (Stadtteilverschönerung, Mitarbeit bei der Stadtranderholung, einfache Dienstleistungen für Vereine und Initiativen) kann hierfür eine Lösung bieten. Durch eine sinnvolle Kombination von Vergabe an das örtliche Handwerk, an Beschäftigungsträger und an Stadtteilinitiativen kann Beschäftigung für arbeitslose Menschen geschaffen und die soziale und ökologische Infrastruktur verbessert werden.

### Bildung und Integration

**Bildung muss auf Persönlichkeitsbildung und politische Bildung zielen, und nicht nur auf die Zurichtung für den Arbeitsmarkt. Bildung muss die Menschen ein Leben lang begleiten, hat dabei aber ganzheitliche und altersgemäße Aufgaben zu erfüllen. Bildung findet nicht nur als formale Bildung in Institutionen statt, sondern auch in Familie, Jugendarbeit, Sozialarbeit, Öffentlichkeit und Freizeit als nicht-formale und informelle Bildung.**

#### Keine Kenntnisprobleme sondern Umsetzungsprobleme

Bildung hat in der öffentlichen Diskussion einen hohen Stellenwert. Stichworte wie „Wissensgesellschaft“ und „lebensbegleitendes Lernen“ gehören zum Standardvokabular einer jeden Bildungsdiskussion. Anspruch und Wirklichkeit sind aber weit voneinander entfernt. Bildungserfolge hängen nach wie vor stark von der sozialen Herkunft ab, Inklusion steckt in den Kinderschuhen, die Bildungsausgaben liegen deutlich unter dem OECD-Durchschnitt und in internationalen Vergleichstests schneidet das deutsche Schulsystem bestenfalls durchschnittlich ab.

Dabei sind die Lösungen längst bekannt: Ausbau der frühkindlichen Bildungsangebote, verlässliche KITA-Betreuung, Ausbau von Ganztagsangeboten, länger gemeinsam lernen in einer inklusiven Schule für alle, eine stärkere individuelle Förderung, Verknüpfung der einzelnen Lernorte sowie die Verbesserung der Relation von Lehrenden und Lernenden sind dabei nur einige Stichworte. Sie machen deutlich, dass es primär um die Frage nach der Finanzierung geht. Ein besseres Bildungssystem kostet mehr Geld! Doch es mangelt nicht nur an Geld. Es fehlt an einem gemeinsamen Verständnis über die Rolle der Familie im Verhältnis zu staatlichen Bildungseinrichtungen. Beispielhaft stehen hierfür das Betreuungsgeld, das Familien erhalten, wenn sie den Rechtsanspruch auf einen KITA-Platz – und damit auf eine frühkindliche Bildung – nicht wahrnehmen oder die kontroversen Diskussionen über das gegliederte Schulsystem und verbindliche Ganztagsangebote. Diese Beispiele zeigen, dass Werte und grundsätzliche familienpolitische Einstellungen direkten Einfluss auf die Bildungspolitik haben und dabei teilweise zu einer Blockade führen. Die Auflösung dieses grundlegenden Konflikts gelingt nur selten.

### Kompensatorische Bildungspolitik

Bildungspolitik ist eigentlich Aufgabe der Länder. Kommunen können aber über die äußere Schulverwaltung – Gebäude, Ausstattung, Sozialarbeit, Jugendhilfe, Vernetzung – direkten Einfluss auf das Bildungsgeschehen nehmen. Hierfür sind die Bereitschaft zu einer kompensatorischen Bildungspolitik sowie ein stärkeres finanzielles Engagement notwendig. Grundlage dieser Kompensatorik sollte dabei der Sozialraum sein: KITAS und Schulen in sogenannten Brennpunktvierteln brauchen eine stärkere Förderung und andere Unterstützungssysteme. Die Kölner Gewerkschaften sind davon überzeugt, dass eine kompensatorische kommunale Bildungspolitik den Haushalt mittelfristig entlastet, weil sie mehr Menschen eine eigenständige und eigenfinanzierte Lebensführung ermöglicht. Die Kommunalisierungsdebatte darf sich nicht nur auf Schule konzentrieren. Es geht um eine effiziente Vernetzung von schulischen und außerschulischen Bildungsinstitutionen. Dies verlangt die Erarbeitung gemeinsamer Konzepte auf Augenhöhe, damit die Unterschiede der Aufgaben und des pädagogischen Blickwinkels verschiedener Professionen ausreichend berücksichtigt werden. Ziel muss sein, die kommunalen Steuerungsmöglichkeiten im Sinne einer „erweiterten Schulträgerschaft“ auszubauen. Denn es ist schwer nachvollziehbar, dass Kommunen für fast alle Bildungsinstitutionen vor Ort zuständig sind (Volkshochschule, Bibliothek, KITA, Jugendhilfe usw.), und



auch für die Ausstattung der Schulen, aber nicht für das, was in der Schule passiert, also für die inneren Schulangelegenheiten.

Voraussetzung für ein stärkeres Engagement der Stadt Köln ist dabei ein Bildungsmonitoring, das als Grundlage einer Bildungssteuerung dienen kann. Mit dem Kölner Bildungsbericht aus 2012 liegt eine erste, vom Bundesbildungsministerium geförderte Grundlage vor, die aber wegen inhaltlicher Schwächen weiter entwickelt werden muss. Der Bericht bietet fast nur quantitative Informationen und wenig qualitative Aussagen. Er beschränkt sich in vielen Bereichen ganz auf kommunale Angebote und Strukturen, ohne die breite Trägerlandschaft zu berücksichtigen. Er blendet deshalb viele Bildungsangebote aus, obwohl entsprechendes Datenmaterial vorhanden ist. Es fehlen sämtliche Informationen zu den Personal- und Finanzressourcen. Und schließlich hat die Verwaltung bei der Erstellung des Bildungsberichts die Chance vertan, verstärkt die Kölner Stadtgesellschaft über einen „Bildungsbeirat“ einzubeziehen, obwohl dies ausdrücklich im ursprünglichen Förderantrag genannt war. Dieser Beirat funktioniert bis heute nicht. Damit fehlt eine wirkungsvolle Schnittstelle zwischen Rat, Verwaltung und Bildungsexpertinnen und Bildungsexperten der Stadtgesellschaft.

Gleiches gilt im Prinzip auch für die in 2011 veröffentlichten „Integrierten Jugendhilfe- und Schulentwicklungsplanung“. Der Plan hat im Vergleich zu vorangegangenen Planungen eine neue und beachtenswerte Qualität erreicht. Er beschreibt sehr ausführlich zentrale bildungspolitische Herausforderungen, benennt und beschreibt vorhandene Ansätze und leitet daraus konkrete Maßnahmen der äußeren Schulverwaltung ab. Der Schwerpunkt liegt in einer Bestandsaufnahme und Beschreibung. Es finden sich aber nur an wenigen Stellen messbare qualitative Ziele. Beispielhaft steht dafür das Kapitel „5.6 Gesundheitsförderung“, das eine Vielzahl von Maßnahmen beschreibt, ohne aber deren Wirkung zu skizzieren oder konkrete, messbare Ziele zu benennen.

Die „Konkretisierung der Schulentwicklungsplanung“ aus 2012 reduziert sich nach den Beratungen in den Fachausschüssen und Bezirksvertretungen dann auch ganz auf die äußere Schulverwaltung, das heißt auf Gebäude und Schülerzahlen, ohne auf qualitative Aspekte oder konkrete Handlungsempfehlungen und Ziele für die bildungspolitischen Herausforderungen einzugehen. Der Inklusionsplan für Kölner Schulen aus dem Jahr 2012 beschreibt Ziele und

Handlungsansätze, um einen gemeinsamen Unterricht von behinderten und nicht-behinderten Kindern und Jugendlichen zu erreichen. Bei der Umsetzung werden Akteure der Stadtgesellschaft eingebunden. Diesen Weg halten wir grundsätzlich für richtig. Wir sind aber der Auffassung, dass der Begriff Inklusion weiter gefasst werden muss. Alle Kinder und Jugendliche haben unabhängig von ihrer sozialen und ethischen Herkunft sowie ihrer individuellen Fertigkeiten und Fähigkeiten einen Rechtsanspruch auf inklusive Bildung. Außerdem befürchten wir, dass die Umsetzung des Plans durch unterschiedliche Vorstellungen von Stadt und Land über die Mittel- und Ressourcenzuweisung aus dem Landeshaushalt behindert wird. Wir appellieren daher an Stadt und Land, die Umsetzung nicht an einem Streit über Finanzen scheitern zu lassen.

Die Stadt Mannheim ist ein gutes Beispiel für eine kompensatorische kommunale Bildungspolitik. Grundgedanke dabei: Es geht nicht um Zuständigkeiten sondern um Verantwortung. Um mehr Bildungsgerechtigkeit zu erzielen, finanziert die Stadt Mannheim Förderstunden und besondere Projekte an Schulen. Sie verknüpft ihr finanzielles Engagement dabei mit klaren Zielvereinbarungen. Zusätzlich initiiert und organisiert sie die Vernetzung der unterschiedlichen Bildungseinrichtungen, z.B. KITA und Grundschule, um Übergänge und Anschlüsse besser zu gestalten. Die Verantwortlichen in Mannheim verstehen dieses Engagement als Investition in die Zukunft, die sich langfristig auszahlt.

### Bildung ist keine Ware

Eine gute Bildung für alle Menschen ist die entscheidende Grundlage für eine zukunftsfähige Gesellschaft. Wer am Bildungssystem spart, lastet der Gesellschaft hohe Folgekosten auf. Bildung darf nicht auf eine Dienstleistung reduziert werden, die nur in Anspruch nimmt, wer es sich finanziell leisten kann oder will. Der Trend zu einem abgeschotteten privaten Bildungssystem muss politisch bekämpft werden. Bildung darf keine Ware sein. Sie ist ein öffentliches Gut. Der Staat muss massiv in den Ausbau und die Qualität des Bildungswesens investieren. Bildung zu privatisieren oder die Kosten mehr und mehr auf die oder den Einzelnen abzuwälzen, können ebenso wenig eine Alternative zu einem zukunftsfähigen öffentlichen Bildungswesen sein wie von Unternehmen finanzierte und kontrollierte Eliteeinrichtungen. Hohe Gebühren für Krip-

penplätze und Kindergärten, für das Studium, Beiträge für Lernmittel, Klassenfahrten und Theaterbesuche sowie kräftige Teilnahmegebühren in der Weiterbildung verhindern eine höhere Bildungsbeteiligung.

### Bildung braucht Zeit

In kaum einem anderen Industrieland setzt der Staat seine Kinder schon mittags vor die Tür. In Deutschland hingegen sind Halbtags-Kindergärten und Halbtags-Schulen die Regel. Langsam setzt sich auch in der Bundesrepublik die Erkenntnis durch, dass Ganztagsangebote ein wichtiger Baustein sind, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen – und so sowohl Männern als auch Frauen Chancengleichheit beim Zugang zur Arbeitswelt zu bieten. Doch nicht nur die Eltern, auch die Kinder profitieren enorm von Ganztagsangeboten. Bildung braucht Zeit! Pädagoginnen und Pädagogen müssen den Spielraum gewinnen, individuelle Angebote für die einzelnen Kinder und Jugendlichen zu machen. Wir brauchen deshalb flächendeckend und verbindlich Ganztagskindergärten, Ganztagschulen und Angebote der Jugendhilfe – mit gut ausgestatteten Arbeitsplätzen für das pädagogische Personal. Wir wollen flächendeckende Ganztagsangebote mit anspruchsvollen pädagogischen Konzepten.

### Bildung und Sprachförderung von Anfang an

Die Forschung ist sich einig: Frühkindliche Bildungsangebote wirken positiv auf den späteren Bildungsweg und führen damit zu einer größeren Chancengleichheit. KITAS – in öffentlicher oder privater Trägerschaft – sollten daher nicht nur eine verlässliche Betreuung gewährleisten, sondern auch eine altersgemäße frühkindliche Förderung bieten. Dafür muss für eine gute Personalausstattung gesorgt werden.

Bildung fängt mit Sprache an. Sprache ist dabei nicht nur Medium des Lernens sondern auch Teil der eigenen Kultur und Mittel zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Eine gezielte Sprachförderung von der KITA bis zur Sek II kommt daher eine besondere Bedeutung zu. Die zunehmende kulturelle Diversität macht es notwendig, neben der deutschen Sprache auch die Sprachen der hier lebenden Migrantinnen und Migranten stärker zu berücksichtigen, z.B. durch den Ausbau der bilingualen Bildungseinrichtungen, durch die Verbreiterung des Konzeptes des koordinierten zweisprachigen Lernens in Deutsch und der Muttersprache oder aber eine bessere Verknüpfung des



muttersprachlichen Unterrichts mit dem Regelunterricht.

### Eine Schule für alle

Wir brauchen für unsere Schulen eine neue Philosophie: Fördern statt Auslesen – Inklusion statt Selektion. Eine Schule für alle Kinder erreicht durch individuelle Förderung zwei Ziele: Chancengleichheit und Leistungsfähigkeit. Das pädagogisch sinnlose Sortieren und Etikettieren in unterschiedlich anspruchsvolle Bildungsgänge muss überwunden werden. Vor allem Haupt- und Förderschulen können den Schülerinnen und Schülern den Übergang in Ausbildung und Beruf kaum noch ermöglichen.

Mit dem Schulkompromiss in NRW besteht nun die Möglichkeit, das selektive Bildungssystem Schritt für Schritt zu verändern und die Idee des längeren gemeinsamen Lernens konsequent umzusetzen. Rat und Verwaltung müssen diese Chance in der kommenden Wahlperiode konsequent nutzen, um allen Jugendlichen unabhängig von ihrer sozialen Herkunft gleiche Bildungschancen zu ermöglichen.

Zu einer qualitativ hochwertigen Schule für alle Kinder gehört aber auch, die Qualifikation von Pädagoginnen und Pädagogen sowie die Aus- und Weiterbildung des Lehrpersonals stärker ins Blickfeld zu rücken und zu verbessern. Es gehört ebenso dazu, Schule nicht nur als klassische Wissensvermittlungsanstalt sondern als sozialen Lebensraum zu verstehen, der eng mit der Schulsozialarbeit, der Jugendhilfe, den jugendspezifischen Angeboten des direkten Umfelds und der außerschulischen Bildung verknüpft ist.

### Lebenslanges Lernen

Zwischen der Bedeutung der Weiterbildung in Sonntagsreden und der Wirklichkeit gibt es eine wachsende Kluft. Immer noch fehlen die institutionellen, finanziellen, zeitlichen, rechtlichen und organisatorischen Voraussetzungen dafür, dass lebenslanges Lernen zum selbstverständlichen Teil der Biografien aller Menschen wird. Dies gilt vor allem für die Weiterbildungsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund und von gering qualifizierten Menschen.

Um hier einem falschen Eindruck vorzubeugen: Es ist nicht alles schlecht im bestehenden Weiterbildungssystem. Die Volkshochschule Köln arbeitet sehr engagiert und bietet Weiterbildungskurse für besondere Zielgruppen an. Dies kann sie aber nur dauerhaft, wenn ihre finanzielle und per-

sonelle Ausstattung gesichert ist. Migrantenselbsthilfeorganisationen erproben neue Wege bei der Integration, Weiterbildung und Anpassungsqualifizierung und sind auch hier auf eine öffentliche Förderung angewiesen. Die Stadt Köln hat sich erfolgreich um öffentliche Fördermittel bemüht, um die Bildungsberatung zu optimieren. Es gibt eine sehr aktive „Qualitätsgemeinschaft Weiterbildung“, die sich neben der Qualität und Transparenz von Angeboten auch mit der Anerkennung von Bildungsabschlüssen beschäftigt. Und natürlich gibt es auch Weiterbildungsanbieter, die vernünftige Arbeitsbedingungen und angemessene Honorare zahlen. Diese „Leuchttürme“ sind aber noch kein Standard im Weiterbildungssystem, sondern Einzelmaßnahmen, die zu wenig miteinander verzahnt sind.

Mit dem Verein „Lernende Region Netzwerk Köln“ konnten in der Vergangenheit Teilbereiche dieses Bildungssektors besser miteinander vernetzt und innovative Projekte erprobt werden. Dieser Weg muss konsequent weiter beschritten werden. Gleiches gilt für das Internetportal [www.bildung.koeln.de](http://www.bildung.koeln.de), das zu mehr Transparenz beiträgt. Zusätzlich sehen wir aber den Bedarf für eine neutrale, trägerunabhängige Weiterbildungsberatung.

## Soziale und kulturelle Stadt

**Der Gegensatz von Arm und Reich, von Wohlstand und Armut prägt auch die Gesellschaft in Köln. Strukturwandel und lang anhaltende Arbeitslosigkeit lassen die Lebensbedingungen der Menschen in den Stadtteilen auseinanderdriften. Stadtentwicklung muss sich an den Bedürfnissen der Menschen orientieren. Es geht um Lebensqualität für alle und den sozialen Zusammenhalt in der Stadt.**

### Kunst und Kultur

Köln ist eine durch Kunst und Kultur geprägte Stadt. Dabei ist der kulturelle Sektor nicht nur Identitätsmerkmal, sondern auch ein wichtiger Standort- und Wirtschaftsfaktor im Wettbewerb der Städte. Für die Außendarstellung der Stadt und ihre Attraktivität für Firmenansiedlungen ist die Ausstrahlung der städtischen und privaten Kultureinrichtungen wichtig. Auch Zuzug von Wohnbevölkerung und Arbeitskräften wird nur langfristig garantiert, wenn der Standort als lebendig und kreativ gilt und vielfältige Kultur- und Freizeitangebote zur Verfügung stehen.



Die Kölner Gewerkschaften betrachten Kunst und Kultur darüber hinaus aber wegen ihrer sozialen Aspekte als wesentlichen Bestandteil der öffentlichen Daseinsvorsorge: Die zunehmende gesellschaftliche Spaltung in nach Herkunft und sozialem Status getrennte Milieus bedroht den Zusammenhang, das Selbstbild und die Identität der Stadt. Um diesem Auseinanderbrechen entgegen zu wirken und um allen Bürgerinnen und Bürgern die Teilhabe am kulturellen und gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen, ist Beschäftigung mit Kunst und Kultur wichtig.

Insbesondere Kinder und Jugendliche brauchen die Beschäftigung mit Literatur und Theater, Musik, Bildender Kunst und Geschichte, um ihren eigenen Standort in der Gesellschaft zu finden und ihre Fähigkeiten und Begabungen möglichst vielfältig zu entwickeln. Die Förderung der kognitiven Entwicklung durch Beschäftigung mit Musik und eigenes Musizieren ist bekannt. Soziale Fähigkeiten und Selbstfindung werden unterstützt durch Theaterspiel. Kenntnisse und Fähigkeiten zum kritischen Umgang mit analogen und elektronischen Medien werden in Bibliotheken vermittelt und geschult.

Im Zuge der demografischen Entwicklung ist jedoch auch die kulturelle Bildungsarbeit mit Seniorinnen und Senioren zu stärken, wobei insbesondere Angebote für ältere Menschen mit Migrationshintergrund zu entwickeln sind.

Die sich immer schneller wandelnden Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt erfordern eine ständige Wissenserweiterung und Weiterbildung der Arbeitnehmer/innen. Auch im Zusammenhang mit den Erfordernissen des „lebenslangen Lernens“ kommt der kulturellen Bildung eine erhebliche Bedeutung zu.

Kultur ist eine „freiwillige“, d.h. von der Kommune selbst gestaltbare Aufgabe. In den letzten Jahrzehnten war dies jedoch der Grund, die Mittel für Kultur immer wieder zu

Haushaltskonsolidierungen heranzuziehen und den Anteil des Kulturetats am städtischen Haushalt auf unter 3% abzusenken. Inzwischen ist hier bei den politisch Verantwortlichen glücklicherweise ein Umdenken zu verzeichnen. Der Zusammenhang von kultureller Bildung und sozialem Zusammenhalt und auch die Bedeutung von Kunst und Kultur für Innovationskraft und Kreativität der Stadt sind erkannt, die Umsetzung aufgrund der Haushaltslage jedoch schwierig.

Der mit Unterstützung der DGB Region Köln im Jahre 2009 erstellte Kulturentwicklungsplan bietet eine gute Grundlage für eine nachhaltige Kulturentwicklung. Im Sinne einer Verstärkung politischer Steuerung und auf langfristige Entwicklung der Stadt ausgerichteter Entscheidungen sollte dieser Plan aktualisiert und weiterentwickelt werden.

Zur Kultur im weitesten Sinne gehören aber auch die Arbeitsbedingungen derjenigen, die Kunst und Kultur produzieren. Insbesondere die „freie“ Kulturszene ist geprägt von prekären Arbeitsverhältnissen, kurzfristig projektbezogenen Beschäftigungsverhältnissen und Löhnen am Rande des Existenzminimums. Diese Forderung nach sicheren Arbeitsverhältnissen muss allerdings und insbesondere auch für die städtischen Kultureinrichtungen erhoben werden. Der Anteil der unbefristet Beschäftigten nimmt dramatisch ab. Neueinstellungen erfolgen seit Jahren fast durchweg nur noch befristet, sodass die Gewinnung qualifizierten Fachpersonals erheblich erschwert wird und viele gute Leute schnell wieder abwandern zu Arbeitgebern, die ihnen eine verlässliche Berufsperspektive bieten. Qualität und Nachhaltigkeit von Kulturarbeit hängen unabdingbar mit gut ausgebildetem, eingearbeitetem und engagiertem Personal zusammen. Nur mit verlässlicher Finanzierung und sicheren Arbeitsverhältnissen lassen sich gute Ergebnisse erzielen.

### Gleichstellung verwirklichen

In Köln leben 1 Mio. Menschen. Etwas über die Hälfte sind Frauen. In der Kommunalpolitik, in der Wirtschaft und Gesellschaft sowie in den Führungspositionen sind Frauen allerdings unterrepräsentiert. Das muss sich ändern! Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern ist dringend notwendig. Sie ist nicht nur Ausdruck von Gerechtigkeit, sondern auch ökonomisch relevant.

Die Kommune spielt eine entscheidende Rolle, Gleichstellung in der Realität zu erreichen. Sie ist am nächsten an den Bürgerinnen und Bürgern. In den Kommunen werden

die Entscheidungen gefällt, die unmittelbar Einfluss auf unser Leben, die Arbeitswelt und unsere Familien haben. Wir erwarten daher, dass die Interessen von Frauen in allen Feldern der Kommunalpolitik gleichberechtigt berücksichtigt werden. Für die Gleichberechtigung von Frauen und Männer spielt „Gender Budgeting“ eine entscheidende Rolle. Mit Gender Budgeting bezeichnet man einen geschlechtergerechten Haushalt: Die kommunalen Finanzmittel müssen gleichberechtigt unter den Geschlechtern verteilt werden. Voraussetzung dafür ist, Frauen bei der Aufstellung des kommunalen Haushaltes stärker zu beteiligen. In Köln stellt sich dabei auch die Frage, inwiefern die Interessen von Frauen im „Bürgerhaushalt“ berücksichtigt werden.

Um Gender Budgeting zu erreichen, hat sich vor Jahren in Köln unter Beteiligung der DGB-Frauen eine „Initiative Gleichstellungsausschuss“ gebildet. Ziel ist die Erweiterung des Politikfeld-übergreifenden Finanzausschusses um das wichtige Querschnittsthema „Sicherung des Verfassungsgrundsatzes der Gleichberechtigung von Mann und Frau“, damit die Belange von Frauen und Mädchen in gleicher Weise wie die Belange von Männern und Jungen dort berücksichtigt werden, wo Entscheidungen fallen.

Zur Gleichstellung gehört auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Familienarbeit – von der Kindererziehung bis zur Pflege – wird immer noch überwiegend von Frauen erbracht. Hier muss die Stadt mit einem bedarfsgerechten und verlässlichen Angebot an KITA-Plätzen, mit einem qualifizierten Ausbau von Ganztagschulen und mit Übermittags- und offenen Ganztagsangeboten direkten Einfluss nehmen.

### Zusammenleben in Vielfalt

Nach der amtlichen Statistik leben in Köln rund 350.000 Menschen mit Migrationshintergrund. Damit hat jeder dritte Kölner / jede dritte Kölnerin die familiären Wurzeln in einem anderen Land. Anders gesagt: Ohne die Menschen aus 180 verschiedenen Staaten, die ihre Heimat hier gefunden haben, wäre Köln nicht größer als die Landeshauptstadt Düsseldorf.

Wir sehen die Vielfalt, die mit der Migration verbunden ist, als Bereicherung für die Gesellschaft. Dennoch dürfen wir nicht die Augen davor verschließen, dass Vielfalt auch zu Konflikten führen kann, und dass im Bereich der Integration noch erhebliche Anstrengungen notwendig sind.

Es gibt viele Einzelmaßnahmen, Angebote und Projekte,

die von der Stadt gefördert oder direkt durchgeführt werden:

- Ohne die finanzielle und personelle Beteiligung der Stadt wäre die traditionelle Interkulturelle Woche schon vor Jahren nicht mehr durchgeführt worden;
- Mit dem Wettbewerb „Vielfalt gewinnt“ unterstützt die Stadt öffentlichkeitswirksam betriebliche Diversity-Ansätze;
- Hinweise und Handlungsempfehlungen zum Thema Integration finden sich in allen bildungspolitischen Konzepten;
- Die Stadt fördert Beratungsstellen und Migrantenorganisationen;
- Ansätze einer interkulturellen Öffnung bei der Verwaltung sind durchaus zu erkennen.

Trotz dieser und weiterer Ansätze entsteht der Eindruck, dass bei der Integrationspolitik Stillstand eingetreten ist. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist Integration eng mit der sozialen Frage verknüpft. Sie muss eine Querschnittsaufgabe aller Politikbereiche darstellen und bedarf einer kommunalen Steuerung im Rahmen eines Integrations-Masterplans. Mit dem Integrationskonzept liegt eine gute Arbeitsgrundlage vor, die von über 300 Kölnerinnen und Kölner aus Politik, Verwaltung, Verbänden und Organisationen, insbesondere auch Migrantenorganisationen, erarbeitet wurden. Aus unserer Sicht mangelt es wieder einmal an der Umsetzung: Es fehlt an Geld. Die Abschaffung des Interkulturellen Referats ohne den Aufbau von Ersatzstrukturen hat zu einem Vakuum geführt; Eine eingesetzte Expertengruppe zur Umsetzung des Integrationskonzeptes hat zwischenzeitlich die Arbeit eingestellt. Insgesamt steht Köln mit seiner Integrationspolitik schlecht da.

Um diesem negativen Bild glaubhaft entgegen zu treten, fordern wir die Kölner Stadtpolitik im Rahmen der Kommunalwahl 2014 auf, die bereits unterschriebene „Charta der Vielfalt“ und die Handlungsempfehlungen, die bereits in dem Konzept zur Stärkung der integrativen Stadtgesellschaft formuliert sind, umzusetzen und in einem transparenten, jährlich zu erstellenden Fortschrittsbericht zu dokumentieren.

Unterschiedliche Kulturen, Religionen oder Herkünfte sind aber nur ein Teil der Vielfalt in Köln. Vielfalt zeigt sich auch bei Alter, Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung, Werten oder Lebensstilen. Die von der Stadt Köln eingeleitete organisatorische Zusammenlegung verschiedener

Dienststellen, z.B. dem Interkulturellen Referat und dem Referat für Lesben, Schwule und Transgender (LST), zu einer Dienststelle „Diversity“ ist folgerichtig und konsequent. Die Umsetzung hat das Politikfeld aber geschwächt, da sie überwiegend haushalterisch motiviert ist und zu einem Stellenabbau führt. Vor diesem Hintergrund sind die ablehnenden Reaktionen von Migrantenorganisationen, Behindertenvertretungen und anderen Gruppen verständlich. Sie zeigen, dass die organisatorische Änderung im Vorfeld nicht ausreichend kommuniziert und mit den betroffenen Interessengruppen diskutiert wurde. Unmut macht sich aber auch breit, weil funktionierende Strukturen zerschlagen wurden, anstatt sie nahtlos in die neue Organisationsstruktur zu überführen.

Natürlich ist die Verwaltung nicht verpflichtet, ihre verwaltungsinterne Organisation mit betroffenen Interessengruppen öffentlich zu diskutieren. Sie darf sich dann aber nicht wundern, dass sich Betroffene kritisch zu Wort melden. Die Dienststelle „Diversity“ wird damit erst einmal verloren gegangenem Vertrauen zurückzugewinnen müssen, ehe sie sich an die eigentliche Arbeit begeben kann. Daher fordern wir eine starke personelle Besetzung als klares Signal an die Stadtgesellschaft.

Zusammenleben in Vielfalt verlangt aber auch, dass sich die im Rat vertretenen Parteien erkennbar für ein friedliches und tolerantes Zusammenleben engagieren und rechtsextremen, fremdenfeindlichen und ausgrenzenden Strömungen wirksam entgegen treten. Wir sehen in der Umsetzung unserer Vorstellungen und Forderungen einen aktiven Beitrag in der Auseinandersetzung mit rechtsextremen Gruppierungen: Sozialer Zusammenhalt ist der beste Schutz vor rechtem Gedankengut. Transparente und nachvollziehbare Entscheidungen schaffen Vertrauen in das politische System und tragen dazu bei, den Anteil der sogenannten Protestwählerinnen und –wähler zu verringern.

### Köln wird älter

Die demographische Entwicklung geht auch an Köln nicht spurlos vorbei. Die Bevölkerung altert. Die Zahl der Jüngeren nimmt in den nächsten Jahren weiter ab. Köln ist als Großstadt und Hochschulstandort von dieser Entwicklung nicht in dem Maße getroffen wie ländliche Gebiete. Dennoch wird sich die gesellschaftliche Entwicklung auch in Köln immer stärker bemerkbar machen. Deswegen gilt es, über Modellprojekte und das Bau- und Planungsrecht

frühzeitig kommunalpolitische Weichen zu stellen:

- Der öffentliche Raum muss noch konsequenter barrierefrei umgestaltet werden. Das hilft älteren Menschen, aber auch Familien mit Kinderwagen und Behinderten, sich in der Stadt zu bewegen.
- Eigenbestimmtes Wohnen im Alter wird an Bedeutung immer mehr zunehmen. Dazu gehören generationenübergreifende Wohnformen, barrierefreier Wohnraum sowie unterstützende Dienstleistungen von der Einkaufs- und Reinigungshilfe bis hin zu Betreuungs- und Pflegeangeboten. Die Stadt sollte über den sozialen Wohnungsbau aktiver tätig werden.
- Kultur- und Freizeitangebote werden sich auf die demographischen Veränderungen einstellen müssen.
- Mehrgenerationenhäuser können als Begegnungsorten dazu beitragen, dass Jung und Alt sich gegenseitig unterstützen und bieten Älteren die Möglichkeit, ihre Erfahrungen, ihre Kompetenzen und ihre Zeit zur Verfügung zu stellen.

Ein zentrales Problem der Zukunft wird aber die zunehmende Altersarmut sein. Erwerbsbrüche, Phasen der Arbeitslosigkeit oder prekäre Beschäftigung haben direkte Auswirkungen auf die Rentenhöhe. Jeder dritte Rentner / jede dritte Rentnerin ist nach dem Rentenreport des DGB NRW im Jahr 2030 von Altersarmut bedroht. Diese Entwicklung wird nicht folgenlos sein für das soziale Zusammenleben in der Stadt, für die Entwicklung einzelner Stadtteile oder die Sozialausgaben der Stadt. Auch hier müssen frühzeitig Weichen gestellt werden.

### Wohnen und Stadtentwicklung

Bezahlbarer Wohnraum ist in Köln knapp. Vor allem Menschen mit geringem Einkommen finden nur schwer eine akzeptable Unterkunft zu einem bezahlbaren Preis. Schicke und damit teure Neubauwohnungen oder Wohnungen in Stadtrandlage finden hingegen immer weniger Abnehmer. Angebot und Nachfrage sind aus dem Gleichgewicht geraten.

Da sozialer Wohnungsbau für private Investoren kaum attraktiv ist – eine Ausnahme bilden die sogenannten Heuschrecken, die Wohnungsbestand erwerben, Mieteinnahmen kassieren, aber kein Geld in den Bestand investieren – fällt diese Aufgabe überwiegend der öffentlichen Hand und Wohnungsbaugenossenschaften zu. Deren Anstrengungen reichen aber nicht aus, wie die aktuellen Zahlen



belegen. Deswegen muss die Bautätigkeit in diesem Segment ausgeweitet werden. Ein höherer Anteil des sozialen Wohnungsbaus am Gesamtwohnungsbestand hätte zudem einen korrigierenden Einfluss auf das gesamtstädtisch steigende Mietpreisniveau. Wohnungsbau darf dabei nicht isoliert betrachtet werden. Er muss mit der Stadtentwicklung sozialräumlich verzahnt werden (integrierte Stadtentwicklung). Nur so lässt sich die soziale Segregation der Stadtteile überwinden.

Wir brauchen einen „Masterplan für die Entwicklung der gesamten Stadt“. Dieser sollte nach dem Vorbild des bestehenden „Masterplan Innenstadt“ im Zusammenwirken von Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft entwickelt werden und die Querschnittsthemen Gleichstellung, Vielfalt und Demographie berücksichtigen. Auf Basis eines städtischen Masterplans könnten dann konkrete Umsetzungspläne für die einzelnen Stadtteile entwickelt werden. Wir unterstützen den vorhandenen Sozialraumansatz der Stadt Köln, mit dem die Zusammenarbeit und Vernetzung aller städtischen Dienststellen, Institutionen, Träger sowie der Bürgerinnen und Bürger erreicht werden soll. Hierzu hat die Stadt in elf Sozialraumgebieten Koordinationsstellen eingerichtet. Diese sollen aktuelle Themen aufgreifen und prüfen, welche Angebote zu diesem Thema im Sozialraumgebiet bereits bestehen. Gleichzeitig sollen sie ermitteln, ob weitere Maßnahmen erforderlich sind. Dazu stellen sie gezielt Kontakte zwischen den Beteiligten her und unterstützen diese bei der Entwicklung von Projekten. Der Kölner Sozialraumansatz wurde beim bundesweiten Wettbewerb „Soziale Stadt 2012“ mit einem Preis ausgezeichnet.

Nach unserer Auffassung muss dieser Ansatz weiter ausgebaut und dabei gezielt für eine integrierte Stadtteilentwicklung genutzt werden. Dies setzt aber voraus, dass die personelle und finanzielle Ausstattung der Koordinierungsstellen entsprechend angepasst werden. Das Projekt „Mülheim 2020“ verfolgt einen entsprechenden Ansatz. Die Kritik an der Umsetzung – besonders die Berücksichtigung der Vorschläge aus der Stadtgesellschaft – zeigt aber, dass die operative Umsetzung, Kommunikation und Beteiligungsverfahren dringend verbessert werden müssen. Vor allem die Schnittstellen zu den gewählten und damit letztlich entscheidungsberechtigten Kommunalpolitikerinnen und -politikern müssen dringend verändert werden.

## Ausblick

**Mit den Kommunalpolitischen Forderungen haben wir die Handlungsfelder beschrieben, die aus Sicht der Kölner Gewerkschaften essentiell für die Zukunft der Stadt und den sozialen Zusammenhalt der hier lebenden Menschen sind. Beides ist wichtig! Wir erwarten von Rat, Verwaltung und den kommunalpolitischen Parteien, dass sie sich mit unseren Forderungen sowie der Kritik auseinandersetzen, diese aufgreifen und für den künftigen Dialog mit den Kölner Gewerkschaften nutzen.**

Nach unserer Auffassung befinden sich die Kommunen in einer Umbruchsituation: Staatliches und politisches Handeln wird mehr und mehr von interessierten Bürgerinnen und Bürgern hinterfragt. Beteiligungsverfahren und Vernetzung nehmen an Bedeutung zu. Kommunen sind von dieser Entwicklung besonders betroffen. Sie müssen transparente Beteiligungsformen entwickeln und unterschiedliche Interessen bündeln.

Hinzu kommt die Krise der Kommunalfinanzen, die nicht nur Handlungsräume einengt sondern auch zu Kürzungen führt. Die gebundenen Ausgaben für Pflichtaufgaben sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Ihnen stehen fehlende Einnahmen auf Grund einer falschen Steuerpolitik entgegen. Deswegen begrüßen wir es, dass der Oberbürgermeister und die Mehrheit des Stadtrates einer Initiative der Kölner Gewerkschaften gefolgt sind und sich öffentlich für die Einführung einer Vermögenssteuer ausgesprochen haben, die überwiegend den Kommunen zu Gute kommen soll. Zusätzlich halten wir es für notwendig, dass der Bund eine Gemeindefinanzreform beschließt, da den Kommunen vom Bund und Land immer mehr Aufgaben übertragen wurden, ohne sie ausreichend mit Finanzmitteln auszustatten.

Rat und Verwaltung sind bemüht, einen Nothaushalt zu verhindern, um sich einen Gestaltungsspielraum zu erhalten und freiwillige Leistungen zu gewähren. Dieser Ansatz ist richtig. Allerdings lehnen wir pauschale Kürzungen ab! Sie sind nicht sachdienlich. Im Gegenteil: Pauschale Kürzungen sorgen dafür, dass alle Leistungen unter Einspa-

runge leiden und letztlich existenziell bedroht werden. Zu einem verantwortungsvollen Handeln gehört der effektive und sparsame Umgang mit öffentlichen Mitteln. Der Haushalt muss über politische Schwerpunkte, Aufgaben und Ziele definiert werden und sich an den Bedürfnissen der Bürgerinnen und Bürger sowie der Beschäftigten orientieren. Es geht um Mut zu klaren, transparenten und nachvollziehbaren Entscheidungen. Zum Aspekt „Steuern“ gehört auch, die Umsetzung von einzelnen Großprojekten in Zeiten knapper Kassen zu strecken oder aussetzen, sofern sie nicht dem sozialen Zusammenhalt in der Stadt dienen oder als dringend notwendige Infrastrukturmaßnahme zu bewerten sind.

Rat und Verwaltung müssen zudem sicher stellen, dass Köln bei den künftigen Investitionen nicht als Beispiel für Verschwendung angeführt werden kann. Hierzu sollte die Stadt eine größtmögliche Transparenz bei der Detailplanung, der Projektumsetzung und der Kostenentwicklung sicherstellen. Die Menschen in Köln haben ein Recht darauf, zu erfahren, was mit ihrem Geld passiert! Zudem sollte die Stadt prüfen, ob sie für die Durchführung von Großprojekten richtig aufgestellt ist. Beispiele, wie der Flughafen Berlin-Brandenburg, die Hamburger Elbphilharmonie oder das Bonner Kongresszentrum belegen massive Versäumnisse bei Planung und Aufsicht sowie einen unverantwortlichen Umgang mit öffentlichen Mitteln. Für uns gehört zu einer strategischen Stadtentwicklung deswegen auch ein Instrumentarium, das solche Fehlentwicklungen in Köln ausschließt.

Da die gewählten Kommunalpolitikerinnen und -politiker ehrenamtlich arbeiten, benötigen sie für ihre verantwortungsvolle Aufgabe eine umfassende Unterstützung und fachliche Beratung durch die Verwaltung. Mitbestimmung und partizipative Prozesse müssen in den Entscheidungsfindungen einbezogen werden, zum Wohle der Stadt und der Bürgerinnen und Bürger.

Impressum:

**Deutscher Gewerkschaftsbund  
Stadtverband Köln**

Andreas Kossiski  
Hans-Böckler-Platz 1  
50672 Köln  
Tel. 0221 – 500032-0  
Fax 0221 – 500032-20  
Mail: Koeln@DGB.de  
Web: www.Koeln-Bonn.DGB.de

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft**

**ver.di Bezirk Köln**

Christa Nottebaum  
Hans-Böckler-Platz 9  
50672 Köln  
Tel. 0221 - 48558-0  
Fax 0221 - 48558-219  
Mail: Bezirk.Koeln@verdi.de  
Web: www.Koeln.verdi.de

Fotos und Bildrechte liegen bei:  
ver.di Bezirk Köln und dem  
DGB-Bildungswerk NRW e.V.

Layout/Gestaltung:  
graphik und druck, Dieter Lippmann, Köln



