



**Stadt Leverkusen**

Antrag Nr. 2025/3378

**Der Oberbürgermeister**

I/01-011-20-06-he

**Dezernat/Fachbereich/AZ**

16.06.2025

**Datum**

<b>Beratungsfolge</b>	<b>Datum</b>	<b>Zuständigkeit</b>	<b>Behandlung</b>
<b>Ausschuss für Stadtentwicklung, Planen und Bauen</b>	16.06.2025	Beratung	öffentlich
<b>Haupt- und Personalausschuss</b>	18.06.2025	Beratung	öffentlich
<b>Finanz- und Digitalisierungsausschuss</b>	23.06.2025	Beratung	öffentlich
<b>Rat der Stadt Leverkusen</b>	07.07.2025	Entscheidung	öffentlich

**Betreff:**

Haushaltsplan 2025 und Haushaltssicherungskonzept

- Änderungsantrag der FDP-Fraktion vom 02.06.2025 zur Vorlage Nr. 2025/3235
- Stellungnahme der Verwaltung vom 16.06.2025



16.06.2025

01

- |   |                |
|---|----------------|
| - über Herrn Stadtkämmerer Molitor      | gez. Molitor   |
| - über Herrn Beigeordneten Lünenbach    | gez. Lünenbach |
| - über Frau Beigeordnete Deppe          | gez. Deppe     |
| - über Herrn Oberbürgermeister Richrath | gez. Richrath  |

### **Haushaltsplan 2025 und Haushaltssicherungskonzept**

**- Änderungsantrag der FDP-Fraktion vom 02.06.2025 zu Vorlage Nr. 2025/3235**

**- Antrag Nr. 2025/3378**

#### **Punkt 1:**

##### **Formaler Hinweis:**

Pt. 1 sollte im Sachzusammenhang mit dem Stellenplan 2025 beraten werden. Insofern wird empfohlen, diesen Antragsteil in die Beratung zur Vorlage Nr. 2025/3359, Stellenplan 2025, zu verweisen und dort zu behandeln.

##### **Rechtliche Hinweise:**

Der Stellenplan ist gemäß § 79 Abs. 2 der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (GO NRW) verpflichtende Anlage zum Haushaltsplan. Mit dem Stellenplan beschreibt der Bürgermeister seinen Bedarf an Personal zur Erledigung der Aufgaben. Der Stellenplan wird jährlich angepasst und fortgeschrieben. Gemäß § 41 Abs. 1 h) GO NRW liegt die Entscheidungskompetenz zum Erlass der Haushaltssatzung und des Stellenplans beim Rat (nach Vorberatung in den entsprechenden Fachausschüssen). Anpassungen zum Stellenplan 2025 werden daher dem Haupt- und Personalausschuss mit der Vorlage Nr. 2025/3359 zur Vorberatung und Empfehlung an den Rat vorgelegt.

Der Rat entscheidet final über den Stellenplan und damit auch darüber, wie viele Stellen pro Fachbereich/Dezernat vorgesehen werden. Die Entscheidung über operative Details, welche\*r konkrete Mitarbeiter\*in, welche Aufgaben umsetzt, obliegt dem Direktionsrecht des Bürgermeisters. Denn nach § 62 Abs. 1 S. 2, 3 GO NRW gilt: Der Bürgermeister ist verantwortlich für die Leitung und Beaufsichtigung des Geschäftsgangs der gesamten Verwaltung. Er leitet und verteilt die Geschäfte.

Zudem unterliegt die Entscheidung des Rates über den Stellenplan der Grenze dessen, was der Oberbürgermeister an Personal benötigt, um die Pflichtaufgaben der Stadt zu erfüllen. Würde der Rat einen Stellenplan beschließen, der zu wenig Personal vorsieht, um die Pflichtaufgaben umsetzen zu können, müsste der Bürgermeister diesen Ratsbeschluss beanstanden.

Ferner stellt sich der Stellenabbau von bereits vorhandenem Personal rechtlich und auch von der Umsetzung her sehr kritisch dar: vorhandenes Personal ist zT sehr spezialisiert, ist aufgrund für die Stadt verbindlicher Arbeitsverträge eingestellt worden. Es muss ein neuer Arbeitsplatz innerhalb der Verwaltung gefunden werden, ggfs. müsste

Personal zunächst umgeschult werden. Beamte haben einen Anspruch auf Übertragung eines ihrem Amt im statusrechtlichen Sinne entsprechenden funktionalen Amtes. Bei Beschäftigten nach TVöD findet sich teilweise eine konkrete Aufgabenbeschreibung im Arbeitsvertrag und zudem besteht hier ein Anspruch auf entgeltgruppengleiche Tätigkeit. Das schlichte Streichen von Stellen ohne einen konkreten Plan zur zukünftigen Verwendung der betroffenen Personen führt dazu, dass man Personal ohne Arbeitsaufgabe weiterbezahlen müsste. Auch bei einer solchen Entscheidung müsste vom Oberbürgermeister im Rahmen der vorläufigen Haushaltsführung eine Beanstandung geprüft werden.

Vor dem Hintergrund der defizitären Haushaltssituation, des demografischen Wandels, des notwendigen Wissenstransfers, der erforderlichen Bindung von Mitarbeitenden, der Darstellung der Stadt als attraktive Arbeitgeberin zur Mitarbeitengewinnung im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern soll das Personal und die Aufgaben der Stadt Leverkusen in den nächsten Jahren ganzheitlich betrachtet und einer grundsätzlichen Aufgaben (Zweck- und Vollzugskritik) unterzogen werden.

Das externe Beratungsunternehmen Partnerschaft Deutschland (PD) wurde daher von der Verwaltung beauftragt, beratend die Felder Aufgabenkritik und Abbau von Doppelstrukturen zu begleiten.

Erste Ergebnisse in Form von „Quick-Wins“ sollen bereits in das HSK 2026 einfließen.

#### **Fazit:**

Unter Berücksichtigung der Personalhoheit des Oberbürgermeisters und der Aufgabenerfüllung sowie der beabsichtigten Aufgaben- und Produktkritik durch die PD dürfte es zielführend sein, Vorschläge zur Einsparung bestimmter Stellen seitens der politischen Vertreter\*innen der Verwaltung nicht zum jetzigen Zeitpunkt, sondern perspektivisch aufzuerlegen bzw. in die aktuelle Prüfung zu verweisen und von der PD im Gesamtzusammenhang betrachten zu lassen.

#### **Fachliche Einschätzung:**

Es wird beantragt, das Stellenvolumen und damit die Anzahl der Mitarbeitenden im Gleichstellungsbüro, im Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie im Bereich Mobilität und Klimaschutz zu reduzieren, da das Personal dieser Bereiche keinen direkten Service für die Bevölkerung erfüllt. Hierzu wird im folgenden Stellung genommen.

#### **a) Reduzierung der VZÄ im Bereich Gleichstellungsbüro auf 2 Beauftragte plus einer Assistentin**

Aus fachlicher und organisatorischer Sicht ist die vorgesehene Reduzierung des Gleichstellungsbüros auf lediglich zwei Stellen plus Assistenzkraft nicht vertretbar.

Die Gleichstellungsstelle erfüllt eine gesetzlich verankerte Querschnittsaufgabe und ist maßgeblich an zentralen Themen wie Chancengleichheit, Antidiskriminierung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Diversitätsmanagement beteiligt. Die Aufgabenvielfalt und -intensität haben in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Eine personelle Schwächung würde die Handlungsfähigkeit des Gleichstellungsbüros einschränken. Zudem besteht die Gefahr, dass wichtige Beteiligungen in strategischen Gremien entfallen und der gesetzliche Auftrag nicht mehr im erforderlichen Umfang erfüllt werden kann.

Eine solche Reduzierung hätte zudem eine negative Signalwirkung sowohl gegenüber den Mitarbeitenden als auch gegenüber der Öffentlichkeit. Gerade als öffentlicher Arbeitgeber sollte die Verwaltung eine Vorbildfunktion einnehmen und Gleichstellungsarbeit sichtbar stärken.

#### b) Reduzierung der VZÄ im Bereich Presse und Öffentlichkeitsarbeit auf maximal 3 VZÄ

Um die Durchführung der gesetzlich verankerten Aufgabe der Pressefreiheit im Sinne des Grundgesetzes (Art. 5 Abs. 1 Satz 2) zu garantieren und der damit einhergehenden verpflichtenden Aufgabe Bürger\*innen und Öffentlichkeit transparent über Verwaltungshandeln zu informieren obliegt der Abteilung Presse- und Öffentlichkeit eine zentrale Funktion innerhalb der Stadtverwaltung Leverkusen. Gemäß dem Beschluss des Hauptausschusses des Deutschen Städtetages zur kommunalen Informationsarbeit vom 20. Juni 2012 in Kassel ist es vorrangige Aufgabe der Abteilung Presse- und Öffentlichkeit die darin festgeschriebenen Leitsätze zu erfüllen. Diese beinhalten u. a.:

1. Wichtigste Aufgabe der städtischen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist die sachliche und regelmäßige aktive Information der Bürgerinnen und Bürger. Dies geschieht sowohl mittelbar über die Medien als auch durch eine unmittelbar an die Bevölkerung gerichtete Kommunikationsarbeit. Ein aktiver Dialog mit den Bürgerinnen und Bürgern ist unverzichtbar, um die lokale Demokratie zu stärken. Die Menschen können sich mit ihrer Stadt besser identifizieren, wenn vielfältige Formen des Dialogs gepflegt werden. Städtische Presse- und Öffentlichkeitsarbeit richtet sich an alle Bevölkerungsschichten und an die Angehörigen aller Nationalitäten in der Stadt.  
(...)
7. Die Städte sind gesetzlich verpflichtet, den Vertreterinnen und Vertretern der Medien die Auskünfte zu erteilen, die der Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgabe dienen. Grundsätzlich gilt dabei der Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Pflicht zur Information besteht grundsätzlich für alle Bereiche und Vorgänge der Stadt. Zwingende Gründe, wie sie insbesondere in den Landespressegesetzen aufgezählt sind (z. B. Personal- oder Grundstücksangelegenheiten), beschränken die Auskunftspflicht. Der Datenschutz und Persönlichkeitsrechte sind zu beachten.  
(...)
9. Die kommunikative Kompetenz des Presseamtes kann nicht nur für die externe Kommunikation eingesetzt werden. Es liegt nahe, Wissen und Instrumentarien auch für Aufgabenfelder wie interne Kommunikation, Krisenkommunikation und die Begleitung von Prozessen der Bürgerbeteiligung zu nutzen.

Die städtische Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist eine unverzichtbare, demokratie-stärkende Kernfunktion moderner Stadtverwaltungen und darf nicht geschwächt, sondern muss strategisch gestärkt werden.

Mit aktuell acht Mitarbeitenden obliegen der Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit u. a. folgende Aufgaben, denen oftmals politische Beschlüsse zugrunde liegen:

- Regelmäßige, verständliche und zielgruppengerechte Informationen zu politischen Entscheidungen und deren Hintergründe, Verwaltungsabläufen, Projekten, Planungen und Entwicklungen in der Stad.
- Strategische Kommunikation (u. a. Kommunikationskonzept zum Ausbau der Autobahnen A1 und A3).
- Bearbeitung und Beantwortung von Medienanfragen sowie aktive Vermittlung von Verwaltungshandeln (z. B. Statusmeldungen zu Bau- und Stadtentwicklungsprojekten).
- Professionelle Krisenkommunikation in verantwortlicher Position der gesetzlich verpflichtenden BuMA (Zuständige\*r für die **B**evölkerungs- und **M**edien-**A**rbeit).
- Selbstständige Erarbeitung von Kampagnen (z. B. Gewinnung von Wahlhelfenden und Fachkräften, u. a. kitakusen.de, „Wir für unsere Stadt“).
- Online-Redaktion und Relaunch des städtischen Internetauftritts 2024. Dieser ermöglicht, thematisch abgegrenzte Bereiche wie den Bildungsbereich, das Karriereportal oder die Feuerwehr in Eigenleistung und kostenneutral umzusetzen und zu betreuen.
- Betreuung der städtischen Social-Media-Kanäle und digitale Kommunikation (Das am stärksten wachsende Medium, um Bürger\*innen zu erreichen. Ein zentraler Baustein in der Krisenkommunikation und in der Vermittlung von Verwaltungshandeln).
- Moderation und Begleitung öffentlicher Veranstaltungen und Bürgerdialogen, (z. B. Informationsveranstaltung zum Ausbau des Wiembachs, „Galerie der Möglichkeiten“).
- Gestaltung von Informationsmaterial wie Poster und Flyer (z. B. „Null Toleranz gegen Gewalt“, „Hitzeschutz“).
- Interne Kommunikation Stadtverwaltung (Synchronisierung der externen und internen Kommunikation für mehr Transparenz und zur Mitarbeitendenbindung sowie zur Stärkung des Selbstverständnisses einer modernen, dienstleistungsorientierten Stadtverwaltung).
- Erstellung von Reden u. a. für repräsentative Vertreter\*innen der Stadt Leverkusen.
- Erstellung von Foto- und Videomaterial für die gesamte Stadtverwaltung.

Durch die konsequente Zusammenführung aller Kanäle hin zu einer crossmedialen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit können deutliche Zuwächse der Reichweite, vor allem in den digitalen Medien, verzeichnet werden. So verzeichnet die städtische Internetseite im Zeitraum vom 1. August 2024 bis zum 13. Juni 2025 808.763 Besucher\*innen und 1.292.457 Seitenansichten. Die meisten Zugriffe haben die Bereiche Service (346.094) und Presse (149.632), was zeigt, dass die städtische Homepage für viele Bürger\*innen der Einstieg auf das Kommunalportal darstellt. Zugleich ist die Website relevanter Baustein im Rahmen der Krisenkommunikation. Alleine im Kontext des Brandereignisses bei Dynamit Nobel am 24. Oktober 2024 konnte eine Verzehnfachung der Zugriffszahlen auf über 25.000 beobachtet werden. Parallel dazu erzielten wir eine Reichweite von auf Facebook 64.348 und auf Instagram 24.260 insgesamt. Mit dem zusätzlichen Effekt, dass an diesem Tag auf Facebook 284 und auf Instagram 265 neue Follower gewonnen werden konnten.

Diese im Auszug genannten Zahlen zeigen, dass der städtische Internetauftritt und die Social Media-Kanäle mit einem hohen Informationsgehalt, nutzendenfreundlich und barrierefrei aufbereitet eine hohe Attraktivität für die Bürger\*innen haben und vor allem im

Ernstfall effektiv genutzt werden können. Zugleich partizipieren andere Bereich in der Darstellung ihres Handelns deutlich von dieser Entwicklung.

Analog zur Entwicklung des Internetauftritts ist auch ein deutliches Wachstum der städtischen Social-Media-Kanäle zu beobachten. Mit 14.409 Followern auf Facebook und 6.852 Followern auf Instagram erreicht die Stadt Leverkusen gerade die relevante Gruppe der Personen, die ihre Informationen aus den digitalen Medien beziehen. Entwicklung Facebook und Instagram in Zahlen:

**Follower:**

- Facebook (Stand 13.06.): **14.409** (Netto-Zuwachs in 2025 bisher +563)
- Instagram (Stand 13.06.): **6.852** (Netto-Zuwachs in 2025 bisher +1.545)

**Reichweite** (Anzahl der Personen, die unsere Inhalte gesehen haben):

- fb 2025: **600.401** (2024: 935.120)
- IG 2025: **324.223** (2024: 433.263)

**Aufrufe** (So oft wurden unsere Inhalte abgespielt oder angezeigt):

- fb 2025: 2,6 Mio. (Vergleichszahl 2024 nicht verfügbar)
- IG 2025: 1,9 Mio. (Vergleichszahl 2024 nicht verfügbar)

Damit ist der stark wachsende Bereich Social Media jener, der aufgrund der starken Ausrichtung auf die seine Zielgruppen durch eine zielgruppengerechte inhaltliche Vermittlung über z. B. Videos (Reels) sowie die persönliche Ansprache eine zunehmende Bedeutung hat, die auch bei „ernsten Themen“ und gerade in Krisen unerlässlich ist.

Ein Abbau dieser Kommunikation würde das Vertrauen der Bevölkerung schwächen und die Gefahr von Desinformation und Gerüchten erhöhen.

Mit drei VzÄ würde die personelle Ausstattung der Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit einen Tiefstand erreichen und das bei deutlich gestiegenen Anforderungen und Herausforderungen durch gesellschaftliche Umbrüche, die Zunahme von Krisen und einer wachsenden Flut an zu verarbeitenden Informationen.

Die Reduzierung des Personalbestandes auf drei VzÄ würde zu einer massiven Verringerung des Leistungsumfangs der Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit führen. Die Arbeit müsste sich dann auf die Bearbeitung von Medienanfragen, Betreuung von Pressekonferenzen und -gesprächen, Erstellung von Rede für den\*die Oberbürgermeister\*in sowie minimalste Anforderungen im Rahmen der gesetzlichen vorgeschriebenen Bevölkerungs- und Medien-Arbeit im Rahmen der Krisenkommunikation reduziert.

Social Media-Kanäle könnten maximal noch der Ausspielung von Pressemeldungen und der städtische Internetauftritt der Abbildung städtischer Dienstleistungen sowie Organisationsstrukturen dienen. Die krisenreichen letzten Jahre haben deutlich gezeigt, wie wichtig eine schnelle, koordinierte und vertrauensvolle Krisenkommunikation ist. Nur bei personell auskömmlicher Ausgestaltung kann die Pressearbeit in solchen Situationen handlungsfähig bleiben.

Bereiche wie Gestaltung, Moderation, Redenerstellung für Repräsentant\*innen, Kampagnen, die Erstellung von zusätzlichen Online-Auftritten und Videomaterial und die derzeit praktizierte Social-Media-Arbeit sowie Teile der strategischen Kommunikation würden bei einem Personalstand von drei VzÄ gänzlich entfallen. Ebenso die Förderung von Bürger\*innenbeteiligung und Mitgestaltung. Auch die professionelle Kommunikation in Krisenfällen würde eingeschränkt werden. Fachbereiche und Dezernate müssten auf

die Unterstützung externer Agenturen zugreifen. Deutliche Mehrkosten für die Verwaltung sowie zusätzliche Arbeit, die etwaige Ausschreibungen erfordern, sind die Folgen. Vor dem Hintergrund der finanziellen Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen ist von dieser Entwicklung dringend abzuraten.

Mit der Stellenplanvorlage 2023 wurde bereits eine Planstelle eingespart, wodurch die Personalkosten reduziert werden konnten. Eine weitere mittelfristige Kosteneinsparung kann durch die Anbringung eines kw-Vermerks an einer Planstelle realisiert werden.

Eine professionell und personell auskömmliche besetzte städtische Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist keine Kür, sondern eine unverzichtbare Säule moderner Stadtentwicklung, demokratischer Teilhabe und öffentlicher Sicherheit. Sie schafft Vertrauen, Transparenz und Zusammenhalt und stellt sicher, dass Bürger\*innen in kommunale Prozesse eingebunden werden. Ein Abbau schwächt das Vertrauen der Bevölkerung und erhöht die Gefahr von Desinformation und Gerüchten.

### c) Reduzierung der VZÄ im Bereich Klima & Mobilität auf maximal 4 VZÄ

Aus fachlicher und organisatorischer Sicht ist die vorgesehene Reduzierung der Stellen im Fachbereich Mobilität und Klimaschutz auf maximal 4 VZÄ nicht vertretbar.

Bei den Themen Klimaschutz und Mobilität handelt es sich um wichtige und überwiegend pflichtige Themen für die Bürgerschaft, da sie sich auf Lebensqualität, Gesundheit und Umwelt auswirken. Die Kommunen nehmen eine Schlüsselrolle bei der Erreichung der nationalen Klimaziele ein. Zwar werden die Ziele beim Klimaschutz, insbesondere im Hinblick auf Treibhausgaseinsparungen, auf internationaler Ebene oder durch den Bund geregelt. Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt aber meist auf kommunaler Ebene.

Die Vorbereitung bzw. Umsetzung der im Mobilitätskonzept der Stadt Leverkusen beschlossenen Maßnahmen werden genauso im Fachbereich Mobilität und Klimaschutz verantwortet wie die Erstellung eines nachhaltigen urbanen Mobilitätsplanes (Sustainable Urban Mobility Plan - SUMP), mit dessen Hilfe sowohl Leitbilder für nachhaltige Mobilität als auch konkrete Maßnahmen zur Umsetzung entwickelt werden können. Bei der Erstellung eines SUMP spätestens bis zum Jahr 2027 handelt es sich um eine pflichtige Aufgabe.

Des Weiteren wird im Fachbereich die Aufgabenträgerschaft für den ÖPNV in Leverkusen verantwortet, Grundlage für die auskömmliche Versorgung von ÖPNV- Angeboten und damit wesentlicher Baustein der Daseinsvorsorge. Und ein wesentlicher Beitrag zur Treibhausgasneutralität aber auch zum Luftreinhalteplan.

Im Fachbereich ist zusätzlich die Bewirtschaftung des städtischen Fuhrsparks in Verbindung mit den Carsharing Möglichkeiten für die betriebliche Mobilität zugeordnet.

Durch die Verlagerung des Bereiches Verkehrslenkung vom Fachbereich Ordnung und Straßenverkehr werden im Fachbereich Mobilität und Klimaschutz auch hoheitliche Aufgaben übernommen.

Mit den Stellen im Bereich Klimaschutz und Klimaanpassung werden die pflichtigen Aufgaben wie die Erstellung der Kommunalen Wärmeplanung oder die Hochwasserschutzkoordination (s. Wiembach) und teilpflichtige Aufgaben wie das Entsiegelungskataster oder der Ausbau Erneuerbarer Energien bearbeitet. Dazu zählt auch der Ausbau der Laudesäuleninfrastruktur. Die Aufgaben der Nachhaltigkeitsmanagerin wurden ebenfalls schon operativ in den FB verlagert.

Generelle Anmerkung: alle teilpflichtigen Aufgaben sind immer wieder Voraussetzung, um Fördermittel von Bund und Land für konkrete Umbaumaßnahmen zu beantragen (z.B. Radwegekonzept als Grundlage für Fördermittel Umbau Fahrradstraßen, Entsiegelungskonzept für konkrete Städtebauförderung s. Parkplatz Scharnhorststraße...).

Abgesehen von der dringlichen, oft verpflichtenden Bearbeitung des oben beschriebenen Aufgabenportfolios handelt es sich bei den Mitarbeitenden des Fachbereiches Mobilität und Klimaschutz überwiegend nicht um Verwaltungs-, sondern um Fachpersonal. Ein Einsatz auf anderen Stellen innerhalb der Stadtverwaltung dürfte in den meisten Fällen schwierig umzusetzen sein.

### **Fazit:**

Aufgrund der dargelegten Ausführungen ist erkennbar, dass eine Reduzierung des Stellenvolumens in den aufgeführten Bereichen nicht zielführend ist, da diesen innerhalb der Gesellschaft ein hoher Stellenwert beigemessen wird. Dieses Vorgehen wäre ein negatives Signal in Richtung der Bevölkerung, da es den Eindruck erweckt, dass die Stadt Leverkusen den hohen gesellschaftlichen Stellenwert der Themen nicht anerkennt.

Darüber hinaus ist zu erwähnen, dass mit einer Reduktion des Stellenvolumens keine direkten Kosteneinsparungen einhergehen. Die Planstellen sind bereits besetzt und betriebsbedingte Kündigungen sind aufgrund eines Ratsbeschlusses ausgeschlossen. Daher würde aktuell nur die Möglichkeit der Anbringung von kw-Vermerken infrage kommen, wodurch Stellen- und Kosteneinsparungen nur mittel- bis langfristig erzielt werden können.

In den meisten Fällen handelt es sich bei den in den Bereichen tätigen Mitarbeitenden nicht um ausgebildetes Verwaltungspersonal, es sind häufig spezielle Studienabschlüsse erforderlich. Daher sind Einsätze in anderen Bereichen der Verwaltung erst nach kostenintensiven Qualifizierungsmaßnahmen möglich.

### **Punkt 2:**

Ein Belegungs- und Raumkonzept wurde bereits als HSK-Maßnahme berücksichtigt. Ziel ist es, Verwaltungsstandorte mittels moderner Arbeitsmethoden wie bspw. Home-Office und Desk-Sharing zu verdichten.

Nach einhergehender Prüfung sollen angemietete Verwaltungsstandorte sukzessiv abgemietet oder veräußert werden. Dabei wird eine Konzentrierung auf Standorte in Opladen und Wiesdorf angestrebt. Ein eigens eingerichtete Projektgruppe beschäftigt sich bereits mit dieser Thematik.

**Punkt 3:**

Der Antrag entspricht dem Vorschlag der Verwaltung, wie er bereits für das Haushaltsjahr 2025 der Politik vorgelegt wurde. Der Rat der Stadt Leverkusen hat abweichend von der Verwaltungsvorlage entschieden, den bisherigen Hebesatz beizubehalten.

**Punkt 4:**

Entsprechende Gespräche werden derzeit bereits geführt. Auch künftig wird die ivl ihre Leistungen für die Stadt und die EVL anbieten. Sobald Ergebnisse vorliegen, wird die Verwaltung zeitnah eine entsprechende Beschlussvorlage einbringen

Oberbürgermeister, Rat und Bezirke i. V. m. Personal und Organisation, Mobilität und Klimaschutz, Dezernat II - Finanzen und Digitalisierung, Dezernat V - Planen und Bauen, Recht und Vergabestelle