

I n h a l t

Öffentlicher Teil

Nummer

- | | | |
|-----|--|-------------|
| 1 | Anfragen | |
| 1.1 | Entwicklung des Geländes der Sportplatzanlage Tannenberg-
straße
- Anfrage der SPD-Fraktion vom 07.05.2026 mit Stellungnahme
vom 08.06.2026 | AF/2026/194 |
| 1.2 | Förderprogramm „Anpassung urbaner und ländlicher Räume an
den Klimawandel“
- Anfrage der SPD-Fraktion vom 24.04.2026 mit Stellungnahme
vom 11.06.2026 | AF/2026/195 |
| 1.3 | Temporäre Nutzung des städtischen Gebäudes Kieselstraße 5–
7 in Leverkusen-Hitdorf
- Anfrage der SPD-Fraktion vom 11.05.2026 mit Stellungnahme
vom 11.06.2026 | AF/2026/196 |
| 1.4 | Änderung des Flächennutzungs- / Bebauungsplans 251/II
Bohofsweg
- Anfrage der Fraktion Die Linke vom 16.03.2026 mit Stellung-
nahme vom 12.06.2026 | MI/2026/249 |
| 1.5 | Unterbringung von Asylbewerbern und Flüchtlingen in Lever-
kusen
- Anfrage der AfD-Fraktion vom 04.05.2026 mit Stellungnahme
vom 19.06.2026 | AF/2026/197 |
| 1.6 | Pride Weeks in der Stadtbibliothek Leverkusen
- Anfrage der AfD-Fraktion vom 03.06.2026 mit Stellungnahme
vom 22.06.2026 | AF/2026/198 |
| 1.7 | Stadt Leverkusen als inklusionsorientierter Arbeitgeber
- Anfrage der CDU-Fraktion vom 11.06.2025 mit Stellungnahme
vom 26.06.2026 | AF/2026/199 |

- | | | |
|-----|---|-------------|
| 1.8 | Möglichkeiten zur Bereitstellung städtischer Flächen für direkt
verpachtbare Gartenparzellen
- Anfrage der SPD-Fraktion vom 11.06.2026 mit Stellungnahme
vom 26.06.2026 | AF/2026/200 |
| 2 | Mitteilungen | |
| 2.1 | Elektrische Lokomotive E 11
- Mitteilung vom 01.06.2026 | MI/2026/245 |
| 2.2 | Bericht des Dezernenten, Herrn Beigeordneten Lünenbach, aus
seinem Geschäftsbereich in der öffentlichen Sitzung des Sozial-
ausschusses am 23.04.2026
- Mitteilung vom 03.06.2026 | MI/2026/246 |
| 2.3 | Betreuungsplätze in den Tageseinrichtungen für Kinder für das
Kindergartenjahr 2026/27 nach dem Kinderbildungsgesetz
(KiBiz)
- Mitteilung vom 08.06.2026 | MI/2026/247 |
| 2.4 | Ausschussumbesetzungen
- Mitteilung vom 08.06.2026 | MI/2026/248 |
| 2.5 | Evaluation der Wertstoffinseln in Leverkusen
- Mitteilung vom 12.06.2026 | MI/2026/250 |
| 2.6 | Jahresabschluss 2024 der neue bahnstadt opladen GmbH
(nbso) und Entlastung
- Erteilung von Weisungen nach § 113 Abs. 1 der Gemeinde-
ordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (GO NRW)
- Frage von Ratsmitglied Benedikt Rees (Klimaliste Leverkusen)
in der Sitzung des Rates vom 03.09.2025
- Mitteilung vom 16.06.2026 | MI/2026/252 |
| 2.7 | Fragen von Bezirksmitglied Dirk Danlowski (BÜNDNIS 90/DIE
GRÜNEN) in der Sitzung der Bezirksvertretung für den Stadtbe-
zirk II vom 28.04.2026
- Mitteilung vom 18.06.2026 | MI/2026/253 |
| 2.8 | Bericht des Dezernenten, Herrn Beigeordneten Lünenbach, aus
seinem Geschäftsbereich in der öffentlichen Sitzung des Sozial-
ausschusses am 18.06.2026
- Mitteilung vom 25.06.2026 | MI/2026/254 |
| 2.9 | Bericht des Dezernenten, Fachbereichsleiter Herr Inderwisch
(FB 20) in Absprache mit Herrn Stadtdirektor Adomat, aus sei-
nem Geschäftsbereich in der öffentlichen Sitzung des Finanz-
ausschusses am 04.05.2026
- Mitteilung vom 26.06.2026 | MI/2026/255 |

- 2.10 Bericht des Dezernenten, Herrn Beigeordneten Lünenbach, aus MI/2026/256
seinem Geschäftsbereich in der öffentlichen Sitzung des Bürger-
und Umweltausschusses am 11.06.2026
- Mitteilung vom 26.06.2026
- 2.11 Personalbericht 2025 Stadt Leverkusen MI/2026/257
- Mitteilung vom 30.06.2026
- 3 Beschlusskontrollen
- 3.1 Umsetzung der Profilbildung am Geschwister-Scholl- BK/2026/328
Berufskolleg und am Berufskolleg für Wirtschaft und Verwaltung
auf dem „Campus Bismarckstraße“
- Beschlusskontrollbericht vom 03.06.2026

Nichtöffentlicher Teil

Nummer

- 1 Anfragen
- 2 Mitteilungen
- 2.1 Abschluss eines langfristigen Fischereipachtvertrages für das MI/2026/251
Gewässer „Silbersee“ im Stadtteil Leverkusen Bürrig
- Mitteilung vom 15.06.2026
- 3 Beschlusskontrollen

Anfrage der SPD-Fraktion vom 07.05.2026

Entwicklung des Geländes der Sportplatzanlage Tannenbergstraße

Im Rahmen der Ausbauarbeiten der Bundesautobahn 1 (BAB 1) wird intensiv nach Lösungen zur Parkplatzsituation rund um die BayArena gesucht. Mit dem beabsichtigten Beschluss zur Einleitung des Bebauungsplanverfahrens (Nr. 284 I+II) werden grundsätzlich zwei verschiedene Varianten in die öffentliche Beteiligung gegeben. Von dieser Entscheidung hängt maßgeblich die Zukunft des Fußballplatzes an der Tannenbergstraße sowie des ansässigen Fußballvereins SC Leverkusen 2017 e.V. ab, weshalb wir freundlich um die Beantwortung folgender Fragen bitten:

1.

Laut Gutachten des Sportparks Leverkusen von Mitte 2024 ist der aktuelle Kunstrasenplatz des SC Leverkusen 2017 e.V. noch für circa drei Jahre nutzbar. Diese Marke würde im kommenden Jahr (2027) gerissen werden. Wie ist die aktuelle Einschätzung des Kunstrasens?

Stellungnahme:

Das Gutachten des Sachverständigen aus dem Jahr 2024 stellt am Kunststoffrasenbelag typische Gebrauchs- und Nutzungsspuren fest. In den intensiv genutzten Zonen, wie z.B. den Torräumen, wurden keine stark abgenutzten Bereiche erkannt, welche sich durch sichtbare Tuftreihen an der Belagsoberfläche darstellen würden. Insofern wird von einer noch ausreichenden Polhöhe des Kunststoffrasens ausgegangen. Im Prüfbericht Nr. 5362425 vom 30.03.2026 der ISP GmbH wurden keine offensichtlichen Fehlstellen erwähnt. Auch bei einer kürzlich durchgeführten Begehung konnten weiterhin keine sichtbaren Turfstellen festgestellt werden.

Kleinere Belagsschäden, wie z. B. durchgespielte Strafstoßmarkierungen oder offene Nahtstellen, wurden in der Vergangenheit im laufenden Betrieb repariert.

Aufgrund der festgestellten Verdichtung der Quarzsandverfüllung der Polschicht wurden, wie im Gutachten empfohlen, jährlich Intensivpflegen durchgeführt, bei denen auch eine zusätzliche Reinigung des Kunststoffrasenbelags mit Bürsten und einer Aufnahme der losen, aufliegenden Verschmutzungen ausgeführt wurden.

Aktuell werden Angebote geprüft, die eine monatliche Aufbürstung und jährliche Tiefenreinigung beinhalten, damit sich die Restlebensdauer weiterhin nicht verringert und der Kunststoffrasenbelag beispielbar bleibt.

Gleichwohl ist es erforderlich, dass der Verein SC Leverkusen die täglichen und wöchentlichen Pflegemaßnahmen auch weiterhin regelmäßig durchführt.

2.

Der Verein SC Leverkusen 2017 e.V. hat ein eigenes Gutachten zur Qualität des Kunstrasenspielfelds in Auftrag gegeben (2025). Die Prüfung sieht den Platz als deutlich abgängiger an als das Gutachten des SPL. Das Gutachten sei dem SPL bekannt. Wie wird dieses aus fachlicher Sicht bewertet? Sind beide Gutachten/Stellungnahmen wissenschaftlich vergleichbar?

Stellungnahme:

Der Prüfbericht Nr. 5362425 vom 30.03.2026 der ISP GmbH, Institut für Sportstättenprüfung, beinhaltet Untersuchungen gemäß DIN EN 15330-1, wonach Anforderungen an einen Kunststoffrasenbelag zum Zeitpunkt der Abnahme festgelegt werden und nicht über den gesamten Lebenszyklus eines Kunststoffrasenbelags. Aufgrund des Gutachtens kann als Ergebnis festgehalten werden, dass der Kunststoffrasen nur partiell nicht mehr die Anforderungen erfüllt, die ein neuer Kunstrasenbelag direkt nach der Erstellung erfüllen muss. Die Prüfwerte liegen im Schnitt im unteren Normalbereich. Vereinzelt sind Stellen vorhanden, die die Anforderungen der DIN-Norm leicht unterschreiten, dies ist bei einem Kunstrasenbelag dieses Alters und Nutzungsgrads jedoch zu erwarten.

Die für das Prüfverfahren anzuwendenden Untersuchungen gem. DIN EN 15330-1 definieren Anforderungen an Kunststoffrasenplätze nach Abnahme zum betrachteten Ist-Zustand des Kunststoffrasenbelags. Anforderungsprofile an einen Kunststoffrasenbelag im Lebenszyklus sind nicht definiert oder geregelt. Nach dem Prüfbericht Nr. 5362425 der ISP GmbH vom 30.03.2026 wird allein die Anforderung des Ballrollverhaltens nicht in Gänze erfüllt. Bei allen anderen geprüften Anforderungen (Kraftabbau, Vertikale Verformung, Ballreflexion, Drehwiderstand, Ebenheit der Oberfläche, Wasserdurchlässigkeit) werden die Anforderungswerte im Mittel erfüllt. Bei den letztgenannten Anforderungen werden die Zielwerte lediglich an einzelnen Messstellen knapp nicht erreicht. Zum Ballrollverhalten ist anzumerken, dass die DIN 15330-1 zwischen Kurzflor- und Langflor-Kunststoffrasenflächen unterscheidet. Mit der in dem Prüfbericht angegebenen Florhöhe von 30 mm wird der Belag den Langflorbelägen zugeordnet. Bei einer Florhöhe von bis zu 29 mm werden Kunststoffrasenbeläge den Kurzflorbelägen zugeordnet und die maximal zulässige Ballrollentfernung erhöht sich von 12 m auf 18 m. Der auf der Sportplatzanlage vorhandene Belag würde demnach bei einer um 1 mm geringeren Florhöhe, auch diese Anforderung erfüllen. Der Sportpark Leverkusen möchte hiermit darauf hinweisen, dass die Werte des Ballrollverhaltens nach der DIN EN 15330-1 kritisch betrachtet werden können und aus fachlicher Sicht des Sportpark Leverkusen keinen unmittelbaren Austausch des Kunststoffrasenbelags rechtfertigen. Es ist anzumerken, dass die Pflege des Kunststoffrasenbelags großen Einfluss auf die gemessenen Werte hat. Da uns nicht bekannt ist, ob der Platz unmittelbar vor den Prüfungen gepflegt worden ist, kann zum jetzigen Zeitpunkt nicht ausgeschlossen werden, dass nach einer fachgerecht ausgeführten Pflege die Anforderungswerte der Norm erfüllt werden.

Das Gutachten des Sachverständigen Illgas aus dem Jahr 2024 befasst sich überwiegend mit dem aktuellen Zustand der Kunststoffrasenfläche und die Untersuchung von Belagsschäden. Des Weiteren gibt das Sachverständigengutachten eine Einschätzung für die ungefähre Restlebensdauer des Kunststoffrasenbelags an, während der oben genannte Prüfbericht lediglich eine Erneuerung des Kunstrasens empfiehlt.

Der Sportpark Leverkusen geht auch davon aus, dass der Kunstrasenbelag in näherer Zukunft ausgetauscht werden muss. Dabei ist nach Sicht des Sportpark Leverkusen jedoch auch mit Blick auf den ausstehenden Autobahnausbau und die knappen Finanzmittel des Sportpark Leverkusen auch die Wirtschaftlichkeit des Belagtausches zu beachten. Ziel muss daher sein, dass ein neuverlegter

Kunststoffrasenbelag für einen wirtschaftlich angemessenen Zeitraum genutzt wird. Deshalb werden wie bereits unter Punkt 1. beschrieben, zunächst Maßnahmen zu ergreifen sein, um den Kunstrasenbelag noch beispielbar zu halten.

3.

Sollte die ebenerdige Parkplatzvariante realisiert werden, soll der Fußballplatz des SC Leverkusen 2017 e.V. auf das ehemalige Gelände des BV Wiesdorf verlegt werden. Für wie realistisch wird dies fachlich eingeschätzt (Stichwort Naturschutz, Baugenehmigungen etc.)?

Stellungnahme:

Zuverlässige Aussagen bzgl. der Machbarkeit der Herstellung der Sportfläche innerhalb des Wilhelm-Dopatka-Parkes sind zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht möglich. Um Naturschutzbelange und andere erforderliche Beurteilungsgrundlagen fundiert zu erheben, dient die Frühzeitige Beteiligung, die Gegenstand der derzeitigen Beschlussvorlage ist. Eingehende Stellungnahmen und Anregungen fließen in das weitere Planungskonzept mit ein und werden den betreffenden politischen Gremien zur Kenntnis gegeben.

Am Ende des Bebauungsplanverfahrens steht der Bebauungsplan als Satzung, also als Ortsrecht. Dieser schafft ab dem Zeitpunkt der Veröffentlichung Baurecht. Bauanträge, die dem somit (neu) gesetzten Baurecht entsprechen, haben einen Rechtsanspruch auf Genehmigung. Soweit eine Sportanlage im Wilhelm-Dopatka-Park über einen Bebauungsplan planungsrechtlich ermöglicht wird, ist dies insofern nur noch eine Frage der konkreten Ausführung des Vorhabens.

4.

Gibt es für den Fall der Variante von ebenerdigen Stellplätzen und der damit verbundenen Verlegung des Sportplatzes des SC Leverkusen 2017 e.V. eine hundertprozentige Zusage seitens der Bayer 04 Fußball GmbH zur Übernahme aller damit verbundenen Kosten (neuer Kunstrasen, neues Vereinsheim, Herrichtungen etc.)?

Stellungnahme:

Grundsätzlich gilt, dass die bisherigen Stellplätze unter der Stelze von mehreren Anliegern gemeinsam genutzt werden. Diese gemeinschaftliche Nutzung soll auch für die vorgesehenen Ersatzstellplätze beider Varianten beibehalten werden. Die Baumaßnahme der Autobahn GmbH stellt eine gesamtstädtische Herausforderung dar. Ziel des Bebauungsplanverfahrens ist es daher, eine tragfähige Lösung für sämtliche Nutzer an der Stelze zu entwickeln, was Feuerwehr- und Rettungszufahrten, Zuschauerzuwegung, Entfluchtung und auch Stellflächen angeht. Hierzu zählen insbesondere der SC Leverkusen, der TSV Bayer 04 Leverkusen, die Stadt Leverkusen, der Sportpark Leverkusen, Bayer 04 Leverkusen, das Hotel The Curve sowie die angrenzenden Anwohner.

Das Bebauungsplanverfahren soll dabei im Vorfeld des Planfeststellungsverfahrens der Autobahn GmbH die erforderlichen planungsrechtlichen Rahmenbedingungen schaffen, um die Auswirkungen des Autobahnausbaus auf die Gesamtsituation bewältigen zu können, damit alle Anlagen an der Stelze in Betrieb bleiben können. Eine Kostenverteilung zwischen den Anliegern der Stelze, der Stadt sowie der Autobahn GmbH ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht Gegenstand konkreter

Abstimmungen und entsprechend noch nicht festgelegt worden. Diese Fragestellung ist im weiteren Verfahren – nach der Frühzeitigen Beteiligung zu den Planungsvarianten aber vor der Öffentlichen Auslegung des Rechtsplanentwurfes – gemeinsam mit allen Beteiligten zu klären und auch abhängig von den konkreten Planungen der Autobahn GmbH.

Grundsätzlich ist derzeit nicht beabsichtigt, die Grundstücke zu veräußern. Daher ist eine anderweitige vertragliche Regelung zur Nutzung der Grundstücke zu verhandeln. Diese Verhandlungen haben aber noch nicht konkret stattgefunden, werden jedoch im Verlauf des Bebauungsplanverfahrens weiter konkretisiert. Die Kosten für das Bebauungsplanverfahren selbst werden vollständig von Bayer 04 Leverkusen getragen.

Eine Übernahme der Kosten für die Standortverlegung der Sportplatzanlage durch die Bayer 04 Fußball GmbH ist durch den SPL angestrebt und wird weiterhin Teil der Vertragsverhandlungen sein, die sich aus den jeweiligen Planungsvarianten ergibt. Denkbar ist hier ebenfalls eine Regelung durch einen städtebaulichen oder Erschließungsvertrag.

5.

Sollte die Variante eines Parkhauses realisiert werden, könnte der Sportplatz des SC Leverkusen 2017 e.V. an dem jetzigen Standort verbleiben. Sehr dringend und zeitnah müsste jedoch das Kunstrasen-Spielfeld erneuert werden. Wie ist hier die Finanzierung sichergestellt? Hat der Verein die jährlichen Rücklagen-Zahlungen an den SPL geleistet (wenn ja, wie viel?) und wäre eine Erneuerung finanziell sichergestellt?

Stellungnahme:

Der Austausch der Kunststoffrasenbeläge auf den Sportplatzanlagen im Sondervermögen des Sportpark Leverkusen erfolgt gem. geltender Vereinbarungen mit den nutzenden Sportvereinen nach einem als Orientierung der jeweiligen Lebensdauer erstellten Zeitplan und durch die von den Vereinen und dem Sportpark Leverkusen in Form einer Solidargemeinschaft angesparten Rücklagen. Sowohl der Sportpark Leverkusen, als auch die betreffenden Vereine, zahlen so jährlich eine vereinbarte Summe ein. Der SC Leverkusen 2017 e.V. hat seine Beiträge zur Solidargemeinschaft seit seinem Eintritt im Jahr 2018 gem. der getroffenen Vereinbarungen geleistet.

Zum Zeitpunkt dieser Stellungnahme ist die Finanzierung der Erneuerung der Kunststoffrasenflächen durch die angesparten Rücklagen der Solidargemeinschaft, gemessen an inflationsbereinigten Erfahrungswerten des Sportpark Leverkusen für bereits erfolgte Austausche, gesichert.

6.

Sollte eine Sportplatzanlage in Leverkusen (Rheindorf oder Birkenberg) im Rahmen des Bundesprogramms „kommunale Sportstätten“ in ein Kunstrasenspielfeld umgebaut werden, würden dadurch für diese Projekte eingeplante Mittel/Rücklagen für andere Sportanlagen (z.B. die des SC Leverkusen 2017 e.V.) frei werden?

Stellungnahme:

Wie bereits in der Sitzung des Betriebsausschuss Sportpark Leverkusen am 23.04.2026 kommuniziert, wurden die Projektskizzen für die Sanierung der Sportplatzanlagen Rheindorf und Birkenberg im Rahmen des Bundesprogramms Sanierung kommunaler Einrichtungen 2025 nicht ausgewählt. Der Sportpark Leverkusen bemüht sich jedoch weiterhin um die Generierung von Fördermitteln, um die Sanierung der genannten Anlagen voranzubringen. Ein Austausch von Kunststoffrasenflächen wird, wie bereits ausgeführt, durch die Rücklagen der Solidargemeinschaft Kunstrasenplatz finanziert. Unabhängig einer vom Sportpark Leverkusen erhofften Mittelzusage bei kommenden Fördermaßnahmen, würden demnach keine Mittel für den Belag-Austausch generiert.

7.

Für die Bauphase der BAB 1 müsste ggf. auch das Vereinsheim des SC Leverkusen 2017 e.V. abgerissen und verlegt werden (im Falle der Parkhaus-Variante:) wer würde für die Erneuerung die Kosten tragen?

Stellungnahme:

Falls eine Beseitigung des Vereinshauses durch den Bebauungsplan veranlasst wird, sind die Kosten für Abriss und Neuerrichtung durch die Planungsanlassgeberin (Bayer 04 Fußball GmbH) zu tragen. Hierzu ist aber zunächst das weitere Planverfahren abzuwarten.

Falls eine Beseitigung in Folge des Planfeststellungsverfahrens aufgrund Planung der Autobahn GmbH erfolgen soll, so sind Kosten von dieser Planungsanlassgeberin zu tragen. Das Planfeststellungsverfahren seitens der Autobahn GmbH wurde noch nicht begonnen. Erst dann ist feststellbar, ob das Vereinsheim tatsächlich für die Autobahntrassenplanung oder zugunsten einer Baustelleneinrichtungsfläche abgerissen werden müsste. Hierzu würde der SPL in Verhandlung mit der Autobahn GmbH treten, um eine Entschädigung bzw. Kostenübernahme zu vereinbaren.

8.

Auf der Sportplatz-Anlage des SC Leverkusen 2017 e.V. findet auch Schulsport statt. Durch welche Schulen wird die Anlage aktuell wie häufig genutzt?

Stellungnahme:

Die Sportplatzanlage wird durch die sich im fußläufig erreichbaren Umfeld befindlichen Schulen genutzt. Hierzu gehören die Realschule am Stadtpark, das Lise-Meitner-Gymnasium und die FöS Pestalozzischule sowie die beiden Berufsschulen an der Bismarckstraße. Die Nutzung ist stark wetterabhängig und erfolgt daher vor allem in der Sommerzeit. Die Nutzungsintensität im Vergleich zu einer Turnhalle ist als niedrig einzustufen. Derzeit wird die Nutzung im bilateralen Verhältnis zwischen Schule und Verein abgestimmt, sodass die durchschnittliche Häufigkeit im Jahr nicht bestimmt werden kann.

Die geringe Auslastung ist neben den witterungsbedingten Anforderungen (bspw. gesetzliche Mindesttemperatur für Sportunterricht) auch in der zusätzlich erforderlichen individuellen Ausstattung der Schülerinnen und Schüler (bspw. Fußballschuhe) sowie der sehr spezifischen Bedienung des Lehrplans begründet.

Die Nutzung erfolgt regelmäßig in den Sommermonaten sowie zu schulischen Sportveranstaltungen.

Sportpark Leverkusen in Verbindung mit Stadtplanung und Schulen

08.06.2026

Anfrage der SPD-Fraktion vom 24.04.2026

Förderprogramm „Anpassung urbaner und ländlicher Räume an den Klimawandel“

Das Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen (BMWSB) legt das Förderprogramm „Anpassung urbaner und ländlicher Räume an den Klimawandel“ neu auf. Dieses fördert Maßnahmen zur klimagerechten Stadtentwicklung. Kommunen in einer Haushaltsnotlage erhalten für investive Projekte bis zu 90% Förderung (bis maximal 8 Mio. EUR, 10 % Eigenanteil erforderlich).

Der Projektauftrag für 2026 besagt, dass Kommunen zwingend einen formalen Beschluss des Rates benötigen, um am Interessenbekundungsverfahren teilnehmen zu können (vgl. FAQ unter https://www.anpassungsklimawandel.bund.de/KLIMA/DE/Aktuelles/aktuelles_no_de.html)

Durch die Interessenbekundung entstehen noch keine finanziellen Verpflichtungen. Unseren Informationen ist die Interessenbekundung nicht mehr lange möglich. Bisher ist eine entsprechende Vorlage den Gremien noch nicht vorgelegt worden Vor diesem Hintergrund bitten wir um Beantwortung der folgenden Fragen:

- 1.
Plant die Stadt Leverkusen Projekte für das Förderprogramm „Anpassung urbaner und ländlicher Räume an den Klimawandel“ einzureichen?**
- 2.
Wenn nein, aus welchen Gründen soll auf Fördermittel verzichtet werden?**

Stellungnahme:

Das Zentrale Fördermittelmanagement ist Anfang April 2026 auf den Projektauftrag des Bundesministeriums für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen (BMWSB) aufmerksam geworden und hat einen Fördersteckbrief an die Fachbereiche versandt.

Das Förderprogramm „Anpassung urbaner und ländlicher Räume an den Klimawandel“ wurde daraufhin von den Fachbereichen grundsätzlich geprüft. Problematisch ist der zwingend erforderliche formale Ratsbeschluss im Hinblick auf den kurzfristigen Zeitplan. Ferner ist die erforderliche Sicherstellung des Eigenanteils im Haushalt derzeit nicht gegeben.

Im Rahmen der Projektentwicklung „Entsiegelung des Parkplatzes an der Scharnhorststraße“ hat der Fachbereich Mobilität und Klimaschutz eine detailliertere Prüfung vorgenommen. Die Inanspruchnahme des Fördermittelprogramms ist hier jedoch aus den folgenden Gründen nicht möglich:

Das Förderprogramm setzt neben einem positiven Ratsbeschluss voraus, dass die Gesamtfinanzierung des Vorhabens einschließlich einer Mittelabflussplanung zum Zeitpunkt der Antragstellung vollständig gesichert und nachgewiesen ist.

Der gesicherte Nachweis der Gesamtfinanzierung ist im Rahmen der vorläufigen Haushaltsführung nicht darstellbar. Mit der Darstellung der Eigenmittel in Höhe von 10% des Gesamtvolumens aus den zu fördernden Maßnahmen gem. § 2 Abs. 2 Ziff. 3 bis 6 NRW-Infrastrukturgesetz 2025 bis 2036 (Krisenresilienz) ist vor Beendigung der Einreichfrist 30.06.2026 nicht zu rechnen.

Der Rat der Stadt Leverkusen hat u.a. für die Entsiegelung der Scharnhorststraße in seiner Sitzung vom 06.05.2024 sowie vom 15.12.2025 positive Beschlüsse gefasst (Vorlagen Nrn 2024/2642 und 2025/3531). In der Sitzung der Bezirksvertretung für den Stadtbezirk I vom 27.04.2026 ergab sich jedoch Änderungsbedarf an der mit Beschluss vom 23.06.2025 durch die Bezirksvertretung für den Stadtbezirk I festgelegten Planungsvariante (Vorlage Nr. 2025/3262). Die Planungsänderungen sollen im nächsten politischen Turnus beraten werden.

Vor dem Hintergrund, dass die entsprechende Sitzung der Bezirksvertretung für den Stadtbezirk I am 22.06.2026 und damit in unmittelbarer zeitlicher Nähe zur Einreichungsfrist am 30.06.2026 stattfinden wird, ist eine fristgerechte Antragsstellung für das Entsiegelungsprojekt an der Scharnhorststraße auch aus diesen Gründen nicht realisierbar. Darüber hinaus kann derzeit nicht abschließend beurteilt werden, ob das Vorhaben nach einer Anpassung der Planung weiterhin die Mindestanforderungen der Förderrichtlinie erfüllt.

Geplant ist, das EFRE-Programm „Grüne Infrastruktur“ für die Maßnahme in Anspruch zu nehmen. Die Förderquote beträgt grundsätzlich 90 % der zuwendungsfähigen Ausgaben für finanzschwache Kommunen. Das Programm erweist sich inhaltlich als auch zeitlich besser geeignet, da hier eine fortlaufende Antragstellung möglich ist. Ein positiver Austausch zum Vorhaben mit dem Fördergeber hat bereits stattgefunden.

Die Darstellung der Eigenmittel in Höhe von 10% erfolgt nach heutiger Planung aus den zu fördernden Maßnahmen gem. § 2 Abs. 2 Ziff. 3 bis 6 NRW-Infrastrukturgesetz 2025 bis 2036 (Krisenresilienz).

Derzeit liegen im Entsiegelungsprozess der Stadt Leverkusen keine weiteren Projekte vor, die einen einreichungsfähigen Planungsstand erreicht haben oder den Förderinhalten entsprechen. Für die weiteren geplanten Entsiegelungsprojekte werden entsprechend des jeweiligen Fortschritts zu gegebener Zeit Förderanträge in geeigneten Förderprogrammen eingereicht.

Von einer Interessensbekundung wird daher abgesehen.

Dezernat für Finanzen in Verbindung mit Mobilität und Klimaschutz und Stadtgrün

11.06.2026

Anfrage der SPD-Fraktion vom 11.05.2026

**Temporäre Nutzung des städtischen Gebäudes Kieselstraße 5–7 in
Leverkusen-Hitdorf**

Im Rahmen eines Ortstermins und Gesprächen mit örtlichen Unternehmen ist mir das städtische Gebäude Kieselstraße 5–7 in Leverkusen-Hitdorf erneut aufgefallen. Das Gebäude wurde seinerzeit durch die Stadt erworben und ist perspektivisch für Zwecke der Feuerwehr Hitdorf vorgesehen. Aktuell steht das Objekt jedoch leer und wird nicht genutzt.

Vor dem Hintergrund der angespannten Haushaltslage stellt sich die Frage, ob eine temporäre Zwischennutzung oder Vermietung bis zur vorgesehenen Nutzung durch die Feuerwehr möglich ist, um mögliche Einnahmen für den städtischen Haushalt zu generieren und eine ungenutzte Immobilie sinnvoll zu überbrücken.

Die Verwaltung wird um Beantwortung der folgenden Fragen gebeten:

1.

Ist eine temporäre Vermietung oder Zwischennutzung des Gebäudes Kieselstraße 5–7 grundsätzlich rechtlich und tatsächlich möglich, solange das Objekt noch nicht durch die Feuerwehr genutzt wird?

Stellungnahme:

Bevor das Gebäude Kieselstraße von der Stadt Leverkusen tatsächlich in Nutzung genommen werden konnte, mussten noch juristische Fragen geklärt werden. Der Vorbesitzer, ein ortsansässiger Unternehmer, hatte eine Krananlage im Gebäude belassen, die nicht explizit Bestandteil des Kaufvertrages war. Nachdem juristisch geklärt worden ist, dass diese in das Vermögen der Stadt Leverkusen mit Zahlung des Kaufpreises übergegangen ist, musste eine technische Prüfung ebendieser veranlasst werden, da diese vom Vorbesitzer seit 2011 nicht mehr durchgeführt worden ist.

Nach Klärung dieser Sachverhalte wurden der Feuerwehr die Schlüssel für das Objekt am 12.05.2026 übergeben. Das Objekt wird durch die Feuerwehr, aber auch durch andere Teilbereiche der Verwaltung genutzt.

Eine Nutzung durch Dritte ist daher nicht möglich.

Sie ist auch nicht möglich, da zunächst eine autarke Strom- und Wasserversorgung hergestellt werden muss. Die Versorgung mit Strom und Wasser erfolgt derzeit noch über den Vorbesitzer. Eine rechtssichere Versorgung ist damit durch den jetzigen Eigentümer zurzeit nicht zu gewährleisten.

2.

Ist eine temporäre Nutzung oder Vermietung des zugehörigen Außengeländes grundsätzlich möglich?

Stellungnahme:

Die Feuerwehr wird das Außengelände selbst nutzen.

Es ist auch für Übungszwecke der Freiwilligen Feuerwehr vorgesehen.

Eine Vermietung, auch nur temporär, an Dritte ist damit ausgeschlossen.

3.

Welche rechtlichen, baulichen, organisatorischen oder sicherheitsrelevanten Gründe sprechen gegebenenfalls gegen eine solche Zwischennutzung?

Stellungnahme:

Siehe Antworten zu Nr. 1 und 2

4.

Falls eine Nutzung grundsätzlich möglich ist: Welche Nutzungsarten wären aus Sicht der Verwaltung vorstellbar und unter welchen Bedingungen könnte eine temporäre Vergabe erfolgen?

Stellungnahme:

Siehe Antworten zu Nr. 1 und 2

Gebäudewirtschaft in Verbindung mit Feuerwehr Leverkusen

11.06.2026

Änderung des Flächennutzungs- / Bebauungsplans 251/II Bohofsweg

Zur 15. Änderung des Flächennutzungsplanes, sowie zum Bebauungsplan 251/III Bohofsweg werden in den Abwägungen seitens der Verwaltung zu Stellungnahmen der Öffentlichkeit die 16. Änderung des Flächennutzungsplanes und die Verkleinerung des Bebauungsplanes 183/III „Lichtenburg Nord“ hinzugezogen. Z.B. zu Punkt 8 der Äußerung vom 22.09.24 zur Flächennutzungsplanänderung oder zu Punkt 3 der Äußerung vom 28.01.20 zum damaligen Bebauungsplan 233/III. Diese Änderung bzw. Verkleinerung wird durch Artenschutz, genauer das Jagdrevier des streng geschützten Steinkauzes, begründet. Im Geoportal der Stadt Leverkusen ist im Flächennutzungsplan eine für Wohnbebauung vorgesehene Fläche nördlich des Alt Steinbücheler Wegs eingezeichnet. Unter der Rubrik Bebauungsplan ist 183/III erkennbar, ohne die eben erwähnte im Flächennutzungsplan eingezeichnete Fläche und auf landwirtschaftlich nutzbar ausgewiesener Fläche. Meine Frage in der Sitzung der Bezirksvertretung III vom 05.02.26, ob die 16. Änderung des Flächennutzungsplanes umgesetzt worden sei, wurde durch die Verwaltung verneint.

1.

Wie ist der Planungsstand zur Umsetzung der 16. Änderung des Flächennutzungsplanes im politischen Prozess?

Stellungnahme:

Mit Beschluss des Ausschusses für Stadtentwicklung, Bauen und Planen am 22.01.2018 wurde der Aufstellungsbeschluss und der Beschluss der frühzeitigen Beteiligung der Öffentlichkeit und der Träger öffentlicher Belange gefasst.

Die frühzeitige Beteiligung der Öffentlichkeit fand durch öffentlichen Aushang im Zeitraum vom 05.08.2020 bis einschließlich zum 03.09.2020 statt. Der Aushang erfolgte im Verwaltungsgebäude der Stadt Leverkusen (Elberfelder Haus, Hauptstraße 101) und über die Internetseite der Stadt Leverkusen. Die Bekanntmachung erfolgte im Amtsblatt der Stadt Leverkusen Nr. 40 am 29.07.2020.

Im Rahmen der frühzeitigen Beteiligung der Öffentlichkeit sind vonseiten der Öffentlichkeit beim Fachbereich Stadtplanung keine schriftlichen Äußerungen eingegangen.

Mit dem Planverfahren der 16. Änderung des FNP sollte das Verhältnis von Bauflächen- und Freiraumdarstellungen im geltenden Flächennutzungsplan in Waage gehalten werden.

Mit dem Bebauungsplanverfahren Nr. 233/II „Mathildenhof – östlich Bohofsweg“ sollten auf ca. 2,3 ha landwirtschaftlicher Fläche Wohnnutzungen und eine neue achtgruppige Kindertagesstätte (Kita) realisiert werden.

Mit der 16. Änderung sollen ca. 2,2 ha Wohnbauflächendarstellung in die Darstellung landwirtschaftliche Fläche geändert werden.

Aufgrund vielfältiger politischer Diskussionen und aufgrund zeitnah nicht lösbarer Problemstellungen im Plangebiet der 15. Änderung des FNP hat sich die Stadt Leverkusen im Rahmen ihrer kommunalen Planungshoheit entschieden, an diesem Standort nur die Entwicklung der Kita weiter zu betreiben.

Entsprechend wurde das § 13b BauGB-Verfahren zum Bebauungsplan Nr. 233/III „Mathildenhof– östlich Bohofsweg“ eingestellt und da für die ausschließliche Entwicklung einer Gemeinbedarfsfläche ein förmliches Verfahren notwendig ist, dieses eingeleitet als Bebauungsplan Nr. 251/III „Mathildenhof – Kita Bohofsweg“

Der Geltungsbereich der 15. Änderung des FNP im Bereich „Bohofsweg“ wurde entsprechend verkleinert. (Größe des Geltungsbereichs im Aufstellungsbeschluss (Vorlage 2017/2038) 2,33 ha Wohnbaufläche, 0,12 ha Grünfläche)

(Größe des Geltungsbereichs im Feststellungsbeschluss (Vorlage Nr. 2025/0052) 0,49 ha Gemeinbedarfsfläche)

Aus arbeitstechnischen Gründen und unter Berücksichtigung der Darstellungsebene des FNP wurde das Verfahren der 16. Änderung des FNP nicht weiterverfolgt.

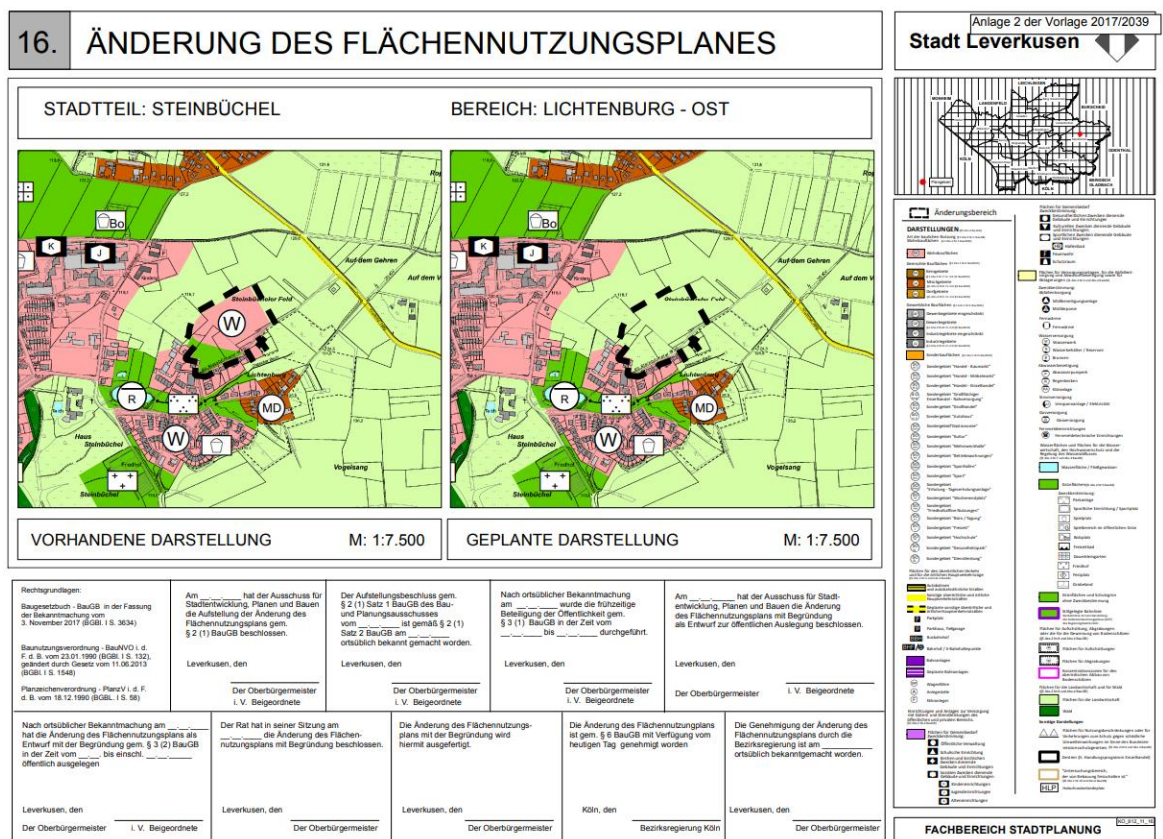
2.

Handelt es sich bei der oben erwähnten für Wohnbau dargestellten Fläche im Flächennutzungsplan um die zur 16. Änderung vorgesehenen Fläche?

Stellungnahme:

Der Geltungsbereich der 16. Änderung des FNP ist unter folgendem Link einzusehen:

Link zu Vorlage 2017/2039 <http://ris.leverkusen.de/vo0050.asp?kvonr=5374>



3.

Ist im Geoportal mit 183/III die verkleinerte Fläche des Bebauungsplanes zu erkennen?

Stellungnahme:

Die Verkleinerung des Geltungsbereichs des Bebauungsplans 183/III begründete sich aus den Artenschutzanforderungen im Rahmen des Verfahrens zur Aufstellung des Bebauungsplans 183/III. Ein Zusammenhang mit den Planverfahren Nr. 233/III „Mathildenhof – östlich Bohofsweg“ bzw. Bebauungsplan Nr. 251/III „Mathildenhof – Kita Bohofsweg“ und den FNP-Änderungen Nr. 15 und Nr. 16 besteht nicht.

4.

Reicht diese Verkleinerung zur Wahrung des Artenschutzes aus?

Stellungnahme:

Aus bauplanerischer Sicht genügt das.

Im Rahmen der Neuaufstellung des Landschaftsplans ist in dem Bereich nordöstlich Lichtenburg die Festsetzung eines geschützten Landschaftsbereiches LB 2.4.22 zur Erhaltung und Entwicklung von Lebensräumen mit besonderer Bedeutung für den Biotop- und Artenschutz und gesetzlich geschützte Biotope nach § 30 BNatSchG bzw. § 42 LNatSchG NRW: Streuobstwiesen als Brut- und Nahrungshabitat für den Steinkauz (*Athene noctua*) geplant.

Link zur Vorlage 2023/2279 [SessionNet | Neuaufstellung Landschaftsplan](#)

Stadtplanung

12.06.2026

Unterbringung von Asylbewerbern und Flüchtlingen in Leverkusen

Im Zusammenhang mit der Unterbringung von Asylbewerbern und Flüchtlingen in Leverkusen, insbesondere mit Blick auf die bekannten städtischen Unterkünfte an der Sandstraße, Heinrich-Claes-Straße, Josefstraße, Lerchengasse und Heinrich-Lübke-Straße, bitten wir die Verwaltung um die Beantwortung folgender Fragen:

1.

Welche städtischen Unterbringungseinrichtungen für Asylbewerber, Flüchtlinge und sonstige ausländische Leistungsberechtigte werden derzeit in Leverkusen betrieben, und wie hoch sind jeweils Kapazität, tatsächliche Belegung und prozentuale Auslastung?

Stellungnahme:

Hinsichtlich der Fragestellung wird auf die Beantwortung der Anfrage „Gesamtübersicht und aktuelle Kosten der Asylbewerber- und Flüchtlingsunterbringung in Leverkusen“ (AF/2026/166) vom 20.März.2026 (siehe Tabelle) verwiesen.

Städtische Sammelunterkunft	Bewohnerzahl	Bewohnerauslastung in %
Heinrich-Claes-Straße 33a	79	84,04
Heinrich-Claes-Straße 33b	93	88,57
Josefstraße 10	164	90,11
Lerchengasse 6	83	90,22
Sandstraße 69-71	345	79,86
Heinrich-Lübke-Straße 140a	144	96,00

2.

Wie stellt sich die aktuelle Belegung der Standorte Sandstraße 65/67 sowie Sandstraße 69-71 dar, und welche Veränderungen sind durch die geplante bzw. beschlossene Sanierung, Erweiterung oder Umstrukturierung dieses Standortes zu erwarten?

Stellungnahme:

Hinsichtlich der Fragestellung wird auf die Vorlage „Komplettisanierung Bestandsgebäude Flüchtlingsunterkunft Sandstraße 65/67 in Leverkusen-Opladen“ (Nr. 2025/3521) verwiesen.

Die Unterkunft Sandstraße 65/67 soll umfassend saniert werden, da die vorhandenen Unterbringungskapazitäten aufgrund des baulichen Zustands derzeit nur eingeschränkt nutzbar sind. Die Unterkunft verfügt über 100 Plätze von denen aktuell 20 belegt werden können. Die Sanierung stellt sicher, dass der für die Unterbringung vulnerabler Gruppen zentrale Standort in Leverkusen wieder effizient und mit voller Kapazität zur Verfügung steht.

Mittels der Sanierung werden perspektivisch Kosten für externe Anmietungen gesenkt. Gleichzeitig werden Synergien beim Personaleinsatz, im Sicherheitsdienst und bei den Beratungsangeboten geschaffen.

3.

Welche Pläne verfolgt die Verwaltung, perspektivisch andere, kleinere, teurere oder nur provisorische Standorte zugunsten größerer zentraler Standorte - insbesondere Sandstraße - aufzugeben oder zusammenzulegen?

Stellungnahme:

Über die Antworten aus Frage 2 hinaus, sind als Maßnahmen u.a. Reduzierungen von angemieteten Unterkünften vorgesehen.

Im ersten Schritt ist bereits die Aufgabe des Standorts Olof-Palme-Straße umgesetzt worden, so dass die Einrichtung mit Auslaufen des Mietvertrages zurückgegeben wurde. Ebenso erfolgt derzeit die sukzessive Abmietung von städtisch angemieteten Wohnungen, sog. Miniwohnheimen, um die bisherigen externen Mietkosten zu reduzieren und die vorhandenen städtischen Kapazitäten bestmöglich zu nutzen.

4.

Welche Unterkünfte befinden sich in unmittelbarer Nähe zu Kitas, Schulen, Jugendeinrichtungen, Spielplätzen oder sonstigen sensiblen Einrichtungen, und wie bewertet die Verwaltung dort mögliche Nutzungskonflikte?

Stellungnahme:

Unter „unmittelbarer Nähe“ wird ein räumlicher Zusammenhang verstanden, bei dem sich die jeweilige Unterkunft direkt an Kindertagesstätten, Schulen, Jugendeinrichtungen, Spielplätzen oder vergleichbaren Einrichtungen angrenzt.

Als „sensible Einrichtungen“ gelten insbesondere Einrichtungen, die überwiegend von Kindern, Jugendlichen oder besonders schutzbedürftigen Personengruppen genutzt werden. Hierzu zählen unter anderem Kindertagesstätten, Schulen, Jugendzentren, Spielplätze sowie vergleichbare soziale Einrichtungen.

Städtische Sammelunterkunft	Einrichtungen
Sandstraße 69-71	Städt. Tageseinrichtung für Kinder – Sandstraße Spielplatz – Sandstraße
Heinrich-Lübke-Straße 140a	Städt. Tageseinrichtung für Kinder, Heinrich-Lübke-Straße Gemeinschaftsgrundschule Heinrich-Lübke-Straße

An den Standorten sind dem Fachbereich Soziales keine Vorfälle bekannt, die auf systemische Nutzungskonflikte hinweisen. Das alltägliche Zusammenleben im öffentlichen Raum ist naturgemäß von einer Dynamik geprägt, in der punktuelle Reibungspunkte wie z.B. Parkplätze nie gänzlich ausbleiben, die Verwaltung bleibt hierzu fortwährend im engen Austausch mit den Akteuren vor Ort.

5.

Welche sicherheitsrelevanten Vorkommnisse wurden seit dem 1. Januar 2024 in oder im Umfeld der städtischen Unterkünfte registriert, aufgeschlüsselt nach Standort, Art des Vorfalls und Jahr?

Stellungnahme:

Evtl. Vorkommnisse (Konflikte zwischen den Bewohnenden, Beleidigungen, verbale und/ oder körperliche Auseinandersetzungen) werden zunächst in Zusammenarbeit

zwischen Einrichtungsleitung und Sicherheitsdienst innerhalb der Einrichtung pädagogisch aufgearbeitet und gem. Hausordnung sanktioniert.

Sicherheitsrelevante Vorkommnisse werden unmittelbar an die Polizei und/oder das Projekt „PerRisikoP“ des Landes NRW gemeldet.

Eine Auswertung erfolgt nicht, da nach der Meldung an die o.g. Stellen die Zuständigkeit des Fachbereichs Soziales endet. Die gesetzliche Unterbringungsverpflichtung besteht weiterhin.

6.

Welche Kosten sind der Stadt Leverkusen im Jahr 2025 für die Unterbringung insgesamt entstanden, aufgeschlüsselt nach Mieten/Nebenkosten, Bewirtschaftung, Betreuung, Sicherheitsdienst, Reinigung, Verpflegung/Catering, Instandhaltung und sonstigen Kosten?

Stellungnahme:

Hinsichtlich der Fragestellung wird auf die Beantwortung der Anfrage „Gesamtübersicht und aktuelle Kosten der Asylbewerber- und Flüchtlingsunterbringung in Leverkusen“ (AF/2026/166) vom 20.März.2026 verwiesen.

Betriebs- bzw. Unterhaltungskosten für jedes Wohnheim:

Städtische Sammelunterkunft	Betriebskosten jährlich (in €)
Heinrich-Claes-Straße 33a	428.073,48
Heinrich-Claes-Straße 33b	514.586,62
Josefstraße 10	650.653,42
Lerchengasse 6	547.383,75
Sandstraße 69-71	403.972,78
Heinrich-Lübke-Straße 140a	693.836,17

Betreuungs- bzw. Personalkosten für jedes Wohnheim:

Städtische Sammelunterkunft	Personalkosten jährlich (in €)
Sachgebietsleitung	68.191,52
Heinrich-Claes-Straße 33a	65.001,00
Heinrich-Claes-Straße 33b	57.021,55
Josefstraße 10	193.490,80
Lerchengasse 6	119.590,54
Sandstraße 69-71	460.847,59
Heinrich-Lübke-Straße 140a	186.485,83

Sonstige Aufwendungen:

Die sonstigen Aufwendungen im Fachbereich Soziales der Stadt Leverkusen umfassen rund 2,9 Millionen Euro und dienen insbesondere der Finanzierung von Beratungs- und Betreuungsleistungen, die durch die Caritas Leverkusen, den Jobservice Leverkusen sowie den Flüchtlingsrat erbracht werden. Diese Leistungen unterstützen Geflüchtete bei der Integration, insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, soziale Teilhabe und Alltagsbewältigung.

7.

Welche Kosten sind im Jahr 2025 jeweils standortbezogen für Sicherheitsdienstleistungen angefallen?

Stellungnahme:

Hinsichtlich der Fragestellung wird auf die Beantwortung der Anfrage „Gesamtübersicht und aktuelle Kosten der Asylbewerber- und Flüchtlingsunterbringung in Leverkusen“ (AF/2026/166) vom 20.März.2026 verwiesen.

Kosten für Sicherheit für jedes Wohnheim:

Städtische Sammelunterkunft	Sicherheitsdienst jährlich (in €)
Heinrich-Claes-Straße 33a	943.918,69
Heinrich-Claes-Straße 33b	1.024.252,19
Josefstraße 10	1.827.587,24
Lerchengasse 6	1.067.613,13
Sandstraße 69-71	1.024.037,08
Heinrich-Lübke-Straße 140a	1.982.710,10

8.

Wie hoch waren im Jahr 2025 die durchschnittlichen Kosten pro untergebrachte Person und Tag, getrennt nach den einzelnen Unterbringungsstandorten?

Stellungnahme:

Hinsichtlich der Fragestellung wird auf die Beantwortung der Anfrage „Gesamtübersicht und aktuelle Kosten der Asylbewerber- und Flüchtlingsunterbringung in Leverkusen“ (AF/2026/166) vom 20.März.2026 sowie auf die Vorlage „Neufassung der Gebührensatzung für Übergangsheime sowie Satzung zur 1. Änderung der Satzung über den Betrieb von Unterkünften für die vorläufige Unterbringung von ausländischen Flüchtlingen, (Spät-)Aussiedlern und Obdachlosen“ (Nr. 2025/3569) verwiesen. Ergänzend hierzu ist festzustellen:

Die Gebührenkalkulation für 2025 wurde bislang nicht erstellt. Die Gebührenkalkulation für das Jahr 2025 wird turnusgemäß im laufenden Jahr 2026 erstellt und im Anschluss fortgeschrieben.

Im Jahr 2024 beliefen sich die durchschnittlichen gemäß Kommunalabgabengesetz (KAG) anrechenbaren Kosten pro untergebrachte Person auf monatlich 546,00 €. Eine Aufteilung nach einzelnen Standorten erfolgte nicht; die Gebührenkalkulation wurde für alle Unterkünfte insgesamt vorgenommen.

9.

Werden von untergebrachten Personen Benutzungsgebühren, Kostenbeiträge oder sonstige Erstattungen erhoben? Falls ja: in welcher Höhe, auf welcher Rechtsgrundlage und mit welchem tatsächlichen Ertrag im Jahr 2025?

Stellungnahme:

Von den untergebrachten Personen werden Benutzungsgebühren sowie Erstattungen erhoben. Im Haushaltsjahr 2025 belief sich der tatsächliche Ertrag bei den Benutzungsgebühren auf 3.543.774,18 €. Aus der Rückzahlung gewährter Hilfen flossen im selben Zeitraum 63.764,95 € an Erstattungen zurück.

Die Rechtsgrundlage für die Erhebung von Gebühren bildet die Satzung über die Erhebung von Nutzungsgebühren für die vorläufige Unterbringung von ausländischen Flüchtlingen, (Spät-)Aussiedlern und Obdachlosen in von der Stadt Leverkusen betriebenen Unterkünften vom 17. Dezember 2025. Aufgrund der §§ 7 und 41 der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 14.07.1994 (GV. NW. 1994 S. 666), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 10.07.2025 (GV. NRW. S. 618), in der jeweils bei Inkrafttreten geltenden Fassung und der §§ 2, 4 und 6 des Kommunalabgabengesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen vom 21.10.1969 (GV. NRW S. 712), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 05.03.2024 (GV. NRW 2024, S. 155), in der jeweils bei Inkrafttreten geltenden Fassung, die der Rat der Stadt Leverkusen in seiner Sitzung am 15.12.2025 beschlossen hat.

10.

Wie hoch waren 2025 die Kosten der Stadt für direkte Sozialleistungen an Flüchtlinge, Asylbewerber und Geduldete in Leverkusen?

Stellungnahme:

Die Kosten der Stadt Leverkusen für direkte Sozialleistungen an Flüchtlinge, Asylbewerber und Geduldete beliefen sich im Haushaltsjahr 2025 auf insgesamt 3.838.383,99 Euro. Diese Gesamtsumme setzt sich aus den rechtlichen Verpflichtungen gem. §§ 2 und 3 Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) zusammen. Für die sogenannten Analogleistungen nach §2 des Gesetzes wendete die Stadt einen Betrag von 3.467.338,30 Euro auf. Weitere 371.045,69 Euro entfielen auf die Grundleistungen nach §3 AsylbLG.

11.

Wie viele der derzeit untergebrachten Personen verfügen über eine Aufenthaltsgestattung, Duldung, Aufenthaltserlaubnis, Fiktionsbescheinigung oder Niederlassungserlaubnis?

Stellungnahme:

Hinsichtlich der Fragestellung wird auf die Beantwortung der Anfrage „Gesamtübersicht und aktuelle Kosten der Asylbewerber- und Flüchtlingsunterbringung in Leverkusen“ (AF/2026/166) vom 20.März.2026 verwiesen.

Ergänzend dazu ist festzustellen, dass in den städtischen Einrichtungen für Geflüchtete derzeit insgesamt 908 Bewohner wohnen. 13 Prozent der Bewohner verfügen über eine Duldung. 8 Prozent besitzen eine Aufenthaltsgestattung. Der überwiegende Teil der Bewohner – etwa 79 Prozent – sind anerkannte Flüchtlinge und verfügen über eine Fiktionsbescheinigung, eine Aufenthaltserlaubnis oder eine Niederlassungserlaubnis.

12.

Wie viele Personen sind derzeit vollziehbar ausreisepflichtig und dennoch in städtischen Unterkünften untergebracht?

Stellungnahme:

Aktuell sind insgesamt 73 vollziehbar ausreisepflichtige Personen (Duldung bzw. Duldung mit einer aufenthaltsrechtlichen Bescheinigung ohne amtliches

Aufenthaltsdokument) gem. den gesetzlichen Verpflichtungen in den städtischen Gemeinschaftsunterkünften untergebracht.

Die Durchführung von Rückführungen hängt von zahlreichen individuellen Faktoren ab, da es sich um ein hochkomplexes und aufwendiges Verfahren handelt; so können beispielsweise laufende verwaltungsgerichtliche Verfahren mit aufschiebender Wirkung oder eine – wenn auch vorübergehende – Reiseunfähigkeit den Prozess verlängern.

13.

Aus welchen Herkunftsstaaten stammen die Personen, die in Leverkusen vom Chancenaufenthaltsrecht nach § 104c AufenthG in einen Aufenthaltstitel nach § 25a oder § 25b AufenthG gewechselt sind?

Stellungnahme:

Der Wechsel in eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25a AufenthG umfasst die Gesamtzahl von neun Fällen. Aufgrund der sehr geringen Fallzahlen wird aus Gründen des Datenschutzes auf eine Einzelnennung der Herkunftsstaaten verzichtet.

In den Aufenthaltstitel nach § 25b AufenthG sind insgesamt 68 Personen gewechselt. Die Hauptherkunftsländer teilen sich wie folgt auf:

- Irak: 24 Personen
- Islamische Republik Iran: 7 Personen
- Türkei: 7 Personen
- Pakistan: 5 Personen

Die übrigen 25 Fälle verteilen sich als kleinere Fallzahlen auf die folgenden Staatsangehörigkeiten: Angola, Aserbaidshan, Äthiopien, Arabische Republik Syrien, Gambia, Guinea, Kosovo, Libanon, Mali, Marokko, Nigeria, Russische Föderation, Serbien, Somalia, Sri Lanka und Tadschikistan.

14.

Aus welchen Herkunftsstaaten stammen die Personen, bei denen dieser Übergang nicht gelungen ist und die wieder in den Status der vollziehbaren Ausreisepflicht gefallen sind?

Stellungnahme:

Nach Ablauf des Chancen-Aufenthaltsrechts sind insgesamt 118 Personen wieder in den Status der vollziehbaren Ausreisepflicht gefallen. Die Hauptherkunftsländer dieser Personen stellen sich wie folgt dar:

- Russische Föderation: 25 Personen
- Irak: 19 Personen
- Guinea: 8 Personen
- Islamische Republik Iran: 8 Personen
- Arabische Republik Syrien: 7 Personen
- Aserbaidshan: 6 Personen
- Türkei: 5 Personen
- Ungeklärt: 5 Personen

Die übrigen 35 Fälle verteilen sich als kleinere Fallzahlen auf die folgenden Staatsangehörigkeiten: Afghanistan, Ägypten, Albanien, Algerien, Angola, Armenien,

Bangladesch, Demokratische Republik Kongo, Ghana, Indien, Kosovo, Mali, Nordmazedonien, Nigeria, Pakistan, Serbien, Somalia, Sri Lanka und Tadschikistan.

15.

Falls die Verwaltung diese Herkunftsstaaten nicht statistisch erfasst: Aus welchen Gründen wird diese Kennzahl nicht vorgehalten, und wäre eine künftige Erfassung rechtlich und technisch möglich?

Stellungnahme:

Die entsprechenden Kennzahlen und Herkunftsstaaten werden statistisch erfasst.

Soziales in Verbindung mit Bürger und Integration

19.06.2026

Anfrage der AfD-Fraktion vom 03.06.2026

Pride Weeks in der Stadtbibliothek Leverkusen

Laut Pressemitteilung der Stadt Leverkusen vom 27.05.2026 finden vom 02. bis 13. Juni 2026 in der Stadtbibliothek Leverkusen die „Pride Weeks“ statt. Neben einer Ausstellung sind unter anderem ein Infostand, eine Kinderbuchlesung sowie ein Spielenachmittag vorgesehen. Der Besuch der Veranstaltungen und der Ausstellung ist nach Angaben der Stadt kostenfrei.

Vor diesem Hintergrund bitten wir die Verwaltung um Beantwortung folgender Fragen:

1.

Welche Gesamtkosten entstehen der Stadt Leverkusen für die Durchführung der „Pride Weeks“ in der Stadtbibliothek?

Stellungnahme:

Für die Ausstellung und die beiden Veranstaltung im Rahmen der „Pride Weeks“ entstehen der Stadt Leverkusen nur geringe Kosten, s. 2.b.

2.

Wie setzen sich diese Kosten im Einzelnen zusammen, insbesondere für

- a) Honorare, Aufwandsentschädigungen oder sonstige Vergütungen,**
- b) Öffentlichkeitsarbeit, Druck- und Werbematerialien,**
- c) Ausstellungs- und Informationsmaterial,**
- d) Raumnutzung, Technik, Reinigung und Sicherheit,**
- e) zusätzlichen Personal- und Organisationsaufwand?**

Stellungnahme:

- a. Keine
- b. Druck von ca. 10 A3-Plakaten und entsprechenden Handzetteln im A6-Format mit dem hauseigenen Drucker, geschätzt unter 5 EUR
- c. Keine
- d. Keine
- e. Kein zusätzlicher Aufwand (vgl. 7)

3.

Aus welchem Haushaltstitel bzw. welchen Haushaltsstellen werden die Kosten finanziert?

Stellungnahme:

Die Druckkosten werden aus den Haushaltsmitteln der Stadtbibliothek für Büromaterial finanziert, es waren keine zusätzlichen Beschaffungen notwendig.

4.

Werden für die Pride Weeks Fördermittel, Spenden, Zuschüsse oder Drittmittel eingesetzt? Falls ja: in welcher Höhe, von wem und für welche konkreten Bestandteile?

Stellungnahme:

Nein.

**5.
Erhalten beteiligte externe Akteure, Vereine, Referentinnen oder Referenten finanzielle Leistungen, Sachleistungen oder sonstige Unterstützung durch die Stadt? Falls ja: bitte jeweils Empfänger, Art und Höhe der Leistung darstellen.**

Stellungnahme:

Nein.

**6.
Welche Vereinbarungen bestehen zwischen der Stadtbibliothek bzw. der Stadt Leverkusen und dem Verein Pride am Rhein e.V. im Zusammenhang mit den Pride Weeks?**

Stellungnahme:

Keine.

**7.
Wie hoch ist der geschätzte Personalaufwand der Stadtverwaltung bzw. der Stadtbibliothek für Planung, Durchführung und Nachbereitung der Veranstaltungsreihe?**

Stellungnahme:

Die Stadtbibliothek verfügt über eine Mitarbeiterin, die Veranstaltungen organisiert. Für die Organisation der Ausstellung und Betreuung der Veranstaltungen (Lesung und Spielnachmittag) ist ein Arbeitszeitaufwand von ca. 8 Stunden zu schätzen.

**8.
Nach welchen Kriterien wurde entschieden, diese Veranstaltungsreihe in der Stadtbibliothek durchzuführen?**

Stellungnahme:

Die Stadtbibliothek Leverkusen folgt den Kriterien des Kulturgesetzbuchs NRW. Hier heißt es „Als Kultureinrichtungen stellen sie Räume für Begegnungen, Kommunikation, Integration und Kreativität zur Verfügung, gestalten diese aktiv und bieten ein vielfältiges Programm an. Sie haben auch die Funktion eines Dritten Orts im Sinne von § 14 Absatz 4 Satz 1“ (§47,3) und „[...] Zudem ermöglichen und unterstützen sie die demokratische Willensbildung und gleichberechtigte Teilhabe sowie die gesellschaftliche Integration. [...]“ (§48,5) sowie „Als Orte der Begegnung, der Kommunikation, des kulturellen Austausches und der gesellschaftlichen

Integration können Bibliotheken zentrale Orte der Kultur und der außerschulischen Bildung sein und dazu beitragen, kulturelle Aktivitäten in der Region zu bündeln und zugänglich zu machen.“ (§48,6).

Die Stadtbibliothek nutzt daher Aktionstage, um zivilgesellschaftlichen Akteuren und sozialen Einrichtungen Ausstellungen und Veranstaltungen zu ermöglichen, die ihr Anliegen so in einem öffentlichen und freiwilligen Kontext sichtbar machen können und ggf. für einen Austausch zur Verfügung stehen. Dies hat für die Bibliothek auch den Vorteil, dass die Veranstaltungen/Veranstaltungsreihen eine erhöhte Sichtbarkeit haben, eine Presseresonanz erzielen können und damit die Bibliothek bekannter machen.

9.

Sind vergleichbare thematische Veranstaltungsreihen in der Stadtbibliothek geplant oder bereits durchgeführt worden? Falls ja: welche, wann und mit welchen Kosten?

Stellungnahme:

Hier die Veranstaltungen/Veranstaltungsreihen der Stadtbibliothek mit externen PartnerInnen und/oder sozialen Themen der vergangenen 2 Jahre. Die Veranstaltungen haben in der Stadtbibliothek keine Kosten verursacht, Ausnahmen sind aufgeführt.

- Lesung „Ehrensache – kämpfen gegen Jugendhass“ von Burak Yilmaz (27.03.2024), Kooperation mit dem Kommunalen Integrationszentrum Leverkusen
- Ausstellung „Vielfalt im Garten – Lebensräume für Insekten und Co.“ der Natur- und Umweltschutz-Akademie NRW (04.06. – 28.06.24), Kooperation mit dem BUND und NABU Leverkusen, mit Ausstellungseröffnung (04.06.24), 15,32 € für Flyer (Flyeralarm)
- Gesprächsrunde "Das wird man doch wohl noch fragen dürfen!" (29.10.24), Fragerunde mit Bildungsreferentin und Influencerin Gina Hitsch zu Diskriminierung und Rassismus, Kooperation mit dem Caritasverband Leverkusen e.V. und dem Gleichstellungsbüro der Stadt Leverkusen
- Ausstellung „Faszination Meer“ in der Zweigstelle Schlebusch (10.03. – 04.04.25), Ausstellung rund um Lebewesen im Meer mit Exponaten von ElasmOcean und Turtle Foundation, außerdem Malwettbewerb und Kinderbasteln (17.03.25)
- Ausstellung „Vergessene Welten und blinde Flecken“ der Uni Heidelberg (17.09. - 18.10.25), Kooperation mit dem Eine-Welt-Laden anlässlich der Fairen Woche, Rollup-Ausstellung zur medialen Vernachlässigung des Globalen Südens, 25,30 € für die FAIRkostung bei der Eröffnung (18.09.25)
- Ausstellung „Starke Stimmen – starke Bilder“ (22.10. – 30.11.25), mit Barbara Gorel und weiteren Künstlerinnen anlässlich der Projektstage zum Welttag gegen Gewalt an Frauen, Finissage (25.11.26) mit Vortrag, Selbstverteidigung und Lesung, Kunstworkshop für FLINTA* (14.11.25), 10 Leinwände (ca. 30-50 EUR) aus unseren Bastelvorräten

- Ausstellung „Faszination Meer“ (09.03. – 20.04.26): Ausstellung rund um Lebewesen im Meer mit Exponaten von ElasmOcean und Turtle Foundation, außerdem Klassenveranstaltungen und Vortrag „Wie wir unsere Ozeane retten können“ am 23.03.26

10.

Welche Zielgruppen sollen mit den einzelnen Veranstaltungen erreicht werden, insbesondere mit Blick auf die angekündigte Lesung für Kinder ab drei Jahren?

Stellungnahme:

Die Veranstaltungen (hier: Medianausstellung, Infostand) richten sich grundsätzlich an die allgemeine Öffentlichkeit bzw. die Nutzenden der Stadtbibliothek. Die Zielgruppe für Bilderbuchlesungen (hier: Olli und das Kleid) sind Familien. Die Zielgruppe für den queeren Brettspielnachmittag (außerhalb der Bibliotheksöffnungszeiten) sind queere Jugendliche und Erwachsene sowie ihre Familien und Freunde, die sich in einem Safer Space wohler fühlen.

11.

Welche pädagogische bzw. bibliothekarische Konzeption liegt der Veranstaltungsreihe zugrunde?

Stellungnahme:

Das zugrundeliegende Konzept ist unter den Namen „Dritter Ort“ (vgl. 8.) geläufig. Damit sind (öffentliche) Orte gemeint, die abseits von Wohnung und Arbeitsstätte aufgesucht und selbstbestimmt genutzt werden können. Bibliotheken erfüllen diese Funktion in besonderem Maße. In Zusammenhang mit den Aktionen im Rahmen der Pride Week (Medianausstellung, Infostand, Bilderbuchlesung und Spielenachmittag) stehen vor allem die Aspekte „Inklusiver Charakter“ und „Austausch und Konversation“ (vgl. <https://www.bibliotheksverband.de/dritter-ort>) im Zentrum. Lesungen dienen zudem natürlich auch dem Ziel Lese- und Sprachförderung (Kulturgesetzbuch NRW, §47,2).

12.

Erfolgt nach Abschluss der Pride Weeks eine Auswertung hinsichtlich Besucherzahlen, Kosten, Resonanz und Zielerreichung? Falls ja: wird diese dem Rat bzw. dem zuständigen Ausschuss zur Verfügung gestellt?

Stellungnahme:

Aufgrund des offenen Charakters der Bibliothek kann keine detaillierte Nutzungsstatistik vorgelegt werden. Pro Öffnungstag besuchen durchschnittlich 500 Personen die Stadtbibliothek, bei einer Laufzeit von 10 Öffnungstagen haben also ca. 5.000 Besuchende die Ausstellung wahrgenommen.

Genau gezählt werden nur die Teilnehmenden an Veranstaltungen: Bilderbuchlesung 36 Personen, Spielenachmittag 21 Personen, eine Ausdifferenzierung nach Alter und Geschlecht erfolgt nicht. Es gab eine mündliche und eine schriftliche Beschwerde mit

Bezug auf Bedenken hinsichtlich des Kinderschutzes. Dieser ist durch die vollständige Öffentlichkeit der Veranstaltung und die Anwesenheit der Erziehungsberechtigten bzw. erwachsenen Bezugspersonen gewährleistet.

Dezernat für Bildung, Jugend und Sport

22.06.2026

Anfrage der CDU-Fraktion vom 11.06.2025

Stadt Leverkusen als inklusionsorientierter Arbeitgeber

Inklusion ist ein zentrales Thema, das die Stadt Leverkusen mit ihrem Anspruch auf Vielfalt selbst zur Priorität erklärt hat. Die aktuelle Kampagne der Stadt zur Gewinnung neuer Mitarbeitender setzt gezielt auf die Darstellung des Stadtkonzerns als inklusionsorientierten Arbeitgeber. Wir begrüßen diese Ausrichtung ausdrücklich. Öffentliche Einrichtungen müssen eine Vorreiterrolle bei der Gestaltung inklusiver Arbeitsplätze einnehmen. Gleichzeitig leisten die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen einen wichtigen Beitrag zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Förderung von Inklusion in unserer Stadt.

In Bezug auf die Schnittstellen und möglichen Synergien zwischen den Tätigkeiten der Werkstätten und dem Leverkusener Stadtkonzern stellen wir folgende Anfrage, um deren Beantwortung wir mit der Bitte um Aufnahme zur Kenntnisnahme durch den Rat (z.d.A.: Rat) einreichen:

1. Macht die Stadt Leverkusen Gebrauch von der Möglichkeit betriebsintegrierter Arbeitsplätze?

Stellungnahme:

Aktuell macht die Stadt Leverkusen nur in begrenztem Umfang Gebrauch von der Möglichkeit, betriebsintegrierte Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung anzubieten.

2. Wie viele Personen sind derzeit in betriebsintegrierten Arbeitsplätzen bei der Stadt Leverkusen oder ihren Tochterunternehmen tätig?

Stellungnahme:

Eine konkrete Zahl lässt sich derzeit nur eingeschränkt benennen. Nach Rückmeldungen aus den zuständigen Dezernaten sind derzeit nur sehr wenige Personen auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen bei der Stadt Leverkusen beschäftigt. Es gibt Einzelfälle, wie etwa im Bereich einer städtischen Kindertagesstätte (Kita). In der Vergangenheit gab es bereits Fälle beim Sportpark Leverkusen und beim Fachbereich 67 im Bereich der Friedhöfe, diese liegen jedoch mehrere Jahre zurück. Eine systematische Erhebung und Förderung solcher Arbeitsverhältnisse ist bislang nicht erfolgt. Zwar finden hierzu bereits Gespräche und Überlegungen innerhalb der Verwaltung statt, insbesondere im Bereich der Kita, jedoch handelt es sich bislang um Einzelfallentscheidungen ohne ein übergeordnetes, einheitliches Konzept.

3. Wie bewertet die Stadt Leverkusen die Potenziale, die betriebsintegrierte Arbeitsplätze bieten – auch im Hinblick auf die Positionierung der Stadt Leverkusen als inklusiver Arbeitgeber?

Stellungnahme:

Die Stadt Leverkusen erkennt das Potenzial betriebsintegrierter Arbeitsplätze grundsätzlich als hoch an, sowohl aus arbeitsmarktpolitischer als auch gesellschaftlicher Perspektive. Solche Arbeitsplätze ermöglichen Menschen mit Behinderung eine Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt. Insbesondere im Hinblick auf die Vorbildfunktion der Stadtverwaltung als öffentliche Arbeitgeberin wird betriebsintegrierte Beschäftigung als wichtiger Baustein für die Positionierung als inklusiver und zukunftsorientierter Arbeitgeber gesehen.

4.

Welche Maßnahmen ergreift die Stadt Leverkusen, um Inklusion im Stadtkonzern zu fördern?

Stellungnahme:

Derzeit gibt es keine Maßnahmen hierzu.

5.

Beabsichtigt die Stadt Leverkusen, betriebsintegrierte Arbeitsplätze im Stadtkonzern auszubauen?

Stellungnahme:

Derzeit liegt keine städtische Strategie zur systematischen Einrichtung betriebsintegrierter Arbeitsplätze vor.

6.

Welche Herausforderungen sieht die Stadt Leverkusen im Bereich der Inklusion und der Umsetzung betriebsintegrierter Beschäftigungsmöglichkeiten bei der Stadt oder ihren Tochtergesellschaften?

Stellungnahme:

Die Stadt Leverkusen sieht sich im Bereich der Inklusion und insbesondere bei der Umsetzung betriebsintegrierter Arbeitsplätze mit mehreren Herausforderungen konfrontiert:

- **Fehlende Standardisierung:** Bislang existiert kein einheitliches Verfahren oder Konzept zur Einrichtung betriebsintegrierter Arbeitsplätze, was zu Unsicherheiten in der Umsetzung führt.
- **Rechtliche Fragestellungen:** Die Integration von Menschen mit Behinderung in den regulären Arbeitsmarkt, insbesondere im kommunalen Umfeld, wirft zahlreiche rechtliche und arbeitsvertragliche Fragen auf. Daher ist eine enge Abstimmung mit dem Fachbereich Recht und Vergabe erforderlich.
- **Organisatorische und personelle Ressourcen:** Die Planung, Begleitung und nachhaltige Sicherstellung inklusiver Arbeitsverhältnisse erfordern zusätzliche personelle Ressourcen und gezielte Schulungen.

- Sensibilisierung und Akzeptanz: Es besteht weiterhin ein Bedarf an Bewusstseinsbildung hinsichtlich der Chancen und Mehrwerte inklusiver Beschäftigung.
- Individuelle Bedarfe: Die heterogenen Bedürfnisse potenzieller Beschäftigter mit Behinderung erfordern flexible und bedarfsorientierte Lösungen, die nicht immer in bestehende Strukturen integrierbar sind.

Personal und Organisation

26.06.2026

Anfrage der SPD-Fraktion vom 11.06.2026

Möglichkeiten zur Bereitstellung städtischer Flächen für direkt verpachtbare Gartenparzellen

Die Verwaltung wird um Auskunft gebeten, ob in der Stadt Leverkusen geeignete städtische Flächen vorhanden sind oder perspektivisch verfügbar werden könnten, die sich für die Anlage von Garten oder Kleingartenflächen eignen.

Insbesondere wird um Beantwortung der folgenden Fragen gebeten:

1.

Gibt es im Eigentum der Stadt Leverkusen Flächen, die derzeit ungenutzt sind oder deren Nutzung in absehbarer Zeit entfällt und die grundsätzlich für Garten oder Kleingartennutzung geeignet wären?

Stellungnahme:

Die Stadt Leverkusen hat entsprechende Flächen bereits als Grabeland respektive hausnahes Gartenland verpachtet (ca. 300 Pachtverträge verteilt im Stadtgebiet). Die Größe der Parzellen variiert zwischen 50 und 1.000 qm; sie liegen entweder als Einzelparzelle oder als zusammenhängende Fläche.

Weitere Flächen im Eigentum der Stadt Leverkusen, welche sich in besonderem Maße für die Nutzung als Grabeland eignen, sind nicht bekannt.

2.

Wäre es grundsätzlich rechtlich und organisatorisch möglich, auf solchen Flächen mehrere Gartenparzellen zu entwickeln und diese durch direkte Pachtvergabe an Einzelpersonen zu vergeben, unabhängig von einer Vereinsmitgliedschaft in einem Kleingartenverein?

3.

Welche planungsrechtlichen, baurechtlichen oder sonstigen rechtlichen Voraussetzungen müssten hierfür erfüllt werden?

Stellungnahme zu 2. und 3.:

Wichtig ist zu vorderster Stelle die Unterscheidung zwischen Kleingarten und Grabeland. Laut § 1 I Bundeskleingartengesetz (BKleingG) dient ein Kleingarten dem Nutzer zur nicht erwerbsmäßigen gärtnerischen Nutzung, insbesondere zur Gewinnung von Gartenbauerzeugnissen für den Eigenbedarf und zur Erholung. Außerdem liegt der Kleingarten in einer Anlage mit mehreren Gärten und gemeinschaftlichen Einrichtungen (Satz 2).

In Abgrenzung dazu ist Grabeland gemäß § 1 II Nr. 5. BKleingG kein Kleingarten, sondern darf per Vertrag nur mit einjährigen Pflanzen bestellt werden. Die Errichtung von Gartenhäusern ist weitestgehend untersagt bzw. nur in mobiler Kleinbauweise gestattet.

Somit werden Kleingartenanlagen auf Dauer und mit entsprechender Ausstattung angelegt, Grabeland hingegen wird zeitlich befristet vergeben, kann aber regelmäßig verlängert werden.

Die Stadt Leverkusen hält derzeit einerseits keine für Kleingärten besonders geeigneten Flächen vor und hätte andererseits keine personellen und finanziellen Kapazitäten, Kleingartenanlagen anzulegen und sodann selbst zu verwalten. Diese Aufgabe überträgt die Stadt Leverkusen mittels Generalpachtvertrag dem Stadtverband Leverkusen der Kleingärtner e.V.

Grabelandverträge können weiterhin an Bestandsflächen vergeben werden. Bürgerinnen und Bürgern steht es frei, ihr Interesse an Grabeland auf konkreten Flächen bei der Stadtverwaltung Leverkusen zu melden (per E-Mail unter 20@stadt.leverkusen.de). In diesen Fällen erfolgt eine umfassende, verwaltungsinterne Einzelfallprüfung.

4.

Gibt es bestehende Konzepte, Programme oder Erfahrungswerte der Stadt oder vergleichbarer Kommunen zur direkten Vergabe von Kleingarten oder Gartenflächen ohne Vereinsstruktur?

5.

Welche ungefähren organisatorischen und verwaltungsseitigen Aufwände wären mit einer solchen Form der Flächenvergabe verbunden?

Stellungnahme zu 4. und 5.:

Bereits seit vielen Jahren werden geeignete Flächen als Grabeland oder hausnahes Gartenland an interessierte Bürgerinnen und Bürger verpachtet. Die Pachtverträge werden grundstücksbezogen unter Berücksichtigung der örtlichen Gegebenheiten und der beabsichtigten Nutzungsart gestaltet.

Bisher hat die Stadt überwiegend positive Erfahrungen mit der Vergabe gemacht. Die Pachtgrundstücke sind gefragt und es gibt eine Warteliste für interessierte Nachfolgepächterinnen und -pächter.

Aufwand bzw. Probleme entstehen zumeist erst bei Beendigung der Pachtverträge. Hauptärgernis sind nach langjährigen Pachtverhältnissen Aufbauten wie Gartenlauben, Hütten o.ä., die auf den Pachtflächen errichtet werden und oft über die vertraglich festgesetzte Größe hinausgehen. Pächterinnen und Pächter und deren Rechtsnachfolger sind dann zum Rückbau verpflichtet. Gelegentlich bleiben Aufforderungen zum Rückbau unbeachtet. Da es sich um privatrechtliche Verträge handelt, ist die Durchsetzung über gerichtliche Verfahren zeitaufwändig und teuer. In einer Kleingartenanlage organisierte Parzellen unterliegen strengen Kontrollen und der steten Aufsicht durch den Stadtverband der Kleingärtner. Vertragsbrüche können schneller erkannt und geklärt werden.

Zukünftig sollen durch ein städtisches Pachtflächenkonzept analog zum Erbbaurechtskonzept der Stadt Leverkusen die Prozesse transparenter gemacht werden und somit für noch mehr Akzeptanz in der Bevölkerung sorgen.

Finanzen

26.06.2026

Mitteilung

Elektrische Lokomotive E 11

Im April 2024 hat die Stadt Leverkusen von ihrem Rückkaufrecht Gebrauch gemacht und die 113 Jahre alte elektrische Lokomotive E 11 von der Salzburg AG auf Wunsch der örtlichen Politik zum Schrottwert zurückgekauft (siehe hierzu Beschluss der Bezirksvertretung für den Stadtbezirk I vom 17.06.2024 zur Vorlage Nr. 2024/2831 „Kleine Investitionsmaßnahmen im Stadtbezirk I im Jahr 2024, Maßnahme Nr. 36“). Seinerzeitige Kosten für den Rücktransport sind der Stadt Leverkusen nicht entstanden.

Aufgrund der dramatischen Haushaltssituation der Stadt Leverkusen ab August 2024 sind eine Finanzierung des temporären Abstellplatzes der Lokomotive E 11, der Abtransport vom Gelände des Privatunternehmens, eine spätere Aufstellung im Stadtgebiet als Denkmallokomotive, die weitere Instandhaltung, die Umlackierung in ihren ursprünglichen Zustand, die Haftung und der Abschluss einer Versicherung als freiwillige Maßnahme nicht möglich. Sponsoren konnten auch aufgrund der sehr hohen Kostensituation im hohen fünfstelligen Bereich nicht gefunden werden. Eine Verschrottung sowie der Verfall der in einem guten Zustand befindlichen Lokomotive konnten durch Verhandlungen des Fachbereichs Oberbürgermeister, Rat und Bezirke mit einem privaten Eisenbahnunternehmen dennoch verhindert werden. Durch einen Dauerleihvertrag der Stadt Leverkusen mit der Firma Railflex GmbH aus Ratingen wurde vereinbart, dass die Lokomotive auf Kosten der Firma Railflex über den Gleisweg abtransportiert und in den historischen Zustand umlackiert wird. Die Lokomotive wird auf dem Firmengelände der Railflex GmbH als Dauerleihgabe als Museumslok ausgestellt. Geplant ist, dass die Lokomotive bereits zum Tag der offenen Tür der Firma am 12. September 2026 auf dem firmeneigenen Gelände in historischer Lackierung ausgestellt werden kann.

Oberbürgermeister, Rat und Bezirke

01.06.2026

Mitteilung

Bericht des Dezernenten, Herrn Beigeordneten Lünenbach, aus seinem Geschäftsbereich in der öffentlichen Sitzung des Sozialausschusses am 23.04.2026

Herr Beigeordneter Lünenbach informiert den Sozialausschuss über Änderungen zu zwei Maßnahmen des AWO Kreisverbands Leverkusen e.V., die vom Fachbereich Soziales bezuschusst werden, wie folgt:

Opladener Laden

Vor dem Hintergrund der Haushaltslage und der damit verbundenen Notwendigkeit zur Konsolidierung ist eine Überprüfung und Optimierung bestehender Angebote und Maßnahmen im Rahmen des Haushaltssicherungskonzepts erforderlich.

In Abstimmung mit der AWO ist vorgesehen, die Beratungsleistungen des Fachbereichs Soziales am Standort Opladener Laden einzustellen. Der Vorschlag wurde im Rahmen eines regelmäßigen Austauschs vor dem Hintergrund notwendiger Einsparungen seitens der AWO eingebracht. Anlass ist unter anderem das Ausscheiden der bislang eingesetzten Fachkraft.

Das ursprünglich „vor Ort“ angesiedelte pädagogische Angebot der Frühen Hilfen wird bereits seit einiger Zeit am Standort Goetheplatz durchgeführt. Die administrativen Arbeitsplätze der Mitarbeiterinnen werden in die Räumlichkeiten des Familienseminars am Berliner Platz verlegt, sodass keine negativen Wechselwirkungen zu erwarten sind.

Villa Zündfunke

Der zwischen der Stadt und der AWO geschlossene Vertrag zur Unterstützung des Vereins Villa Zündfunke sowie zur Stärkung der Arbeit für Seniorinnen und Senioren im Stadtteil Hitdorf wurde im gegenseitigen Einvernehmen vorzeitig beendet. Grund für die Beendigung ist, dass die avertierten Maßnahmen der Projektbestandteile nicht wie vorgesehen erfolgreich umgesetzt werden konnten und Ziele auch im weiteren Projektverlauf nicht mehr erreichbar waren.

Dezernat für Bürger, Umwelt und Soziales

03.06.2026

Mitteilung

Betreuungsplätze in den Tageseinrichtungen für Kinder für das Kindergartenjahr 2026/27 nach dem Kinderbildungsgesetz (KiBiz)

Der Kinder- und Jugendhilfeausschuss hat in seiner Sitzung am 22.01.2026 (Vorlage Nr. 2025/0147) die Bedarfsplanung für die Tageseinrichtungen für Kinder im Kindergartenjahr 2026/27 gemäß des Kinderbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen (KiBiz NRW) beschossen.

Wie bereits in den Vorjahren wurde den Trägerinnen und Trägern im Anschluss an die Beschlussfassung die Möglichkeit eingeräumt, im Rahmen der Beantragung der Förderung nach der Satzung der Stadt Leverkusen über die Förderung der Tageseinrichtungen für Kinder vom 07.11.2011 bis zum 27.02.2026 noch bestehende Anpassungsbedarfe anzuzeigen. Hierzu zählen insbesondere Änderungen der wöchentlichen Betreuungszeit oder der Gruppenform einzelner Betreuungsplätze. Die im Rahmen dieses Verfahrens eingegangenen Änderungswünsche wurden geprüft und, soweit fachlich begründet, in die Jugendhilfeplanung übernommen. Die Bedarfsplanung wurde entsprechend fortgeschrieben. Darüber hinaus wurden die Angaben zur Anzahl der Kindertagespflegepersonen in den einzelnen Stadtteilen ergänzt.

Zur Vermeidung einer erneuten Beschlussfassung für einzelne Anpassungen erfolgte die Fortschreibung der Planung entsprechend der unter Ziffer 2 des Beschlusses vorgesehenen Verfahrensweise.

Die aktualisierte Bedarfsplanung ist als Anlage beigefügt.

Kinder und Jugend

08.06.2026

Mitteilung

Ausschussumbesetzungen

Die Fraktion Opladen Plus teilt mit Mail vom 14.04.2026 folgende Umbesetzung ab 14.04.2026 mit:

Kinder- und Jugendhilfeausschuss

lfd. Nr. 8

Mitglied

bisher: Gelshäuser, Peter (OP)

neu: RM von Laszewski, Marcus (OP)

Vertretung

bisher: RM von Laszewski, Marcus (OP)

neu: RM Adams, Stephan (OP)

Die Fraktion Die Linke teilt mit Mail vom 17.04.2026 folgende Umbesetzungen ab 18.05.2026 mit:

Bildungsausschuss

lfd. Nr. 14

Vertretung

bisher: Brungs, Stefan (Die Linke)

neu: Schmoliner, Marei (Die Linke)

Betriebsausschuss Sportpark Leverkusen

lfd. Nr. 14

Vertretung

bisher: Brungs, Stefan (Die Linke)

neu: Schmoliner, Marei (Die Linke)

Oberbürgermeister, Rat und Bezirke

08.06.2026

Mitteilung

Evaluation der Wertstoffinseln in Leverkusen

- Frage von Ratsmitglied Christoph Kühl (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) in der Sitzung des Rates vom 23.02.2026

Ratsmitglied Christoph Kühl (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) erklärte in der Sitzung des Rates der Stadt Leverkusen am 23.02.2026 zur in z.d.A.: Rat Nr. 2/2026 beantworteten Anfrage „Evaluation der Wertstoffinseln in Leverkusen“ der CDU-Fraktion, dass zu Frage 9 geantwortet wurde, dass in den Jahren 2021 bis 2025 insgesamt 212 Verfahren wegen illegaler Lagerung von Abfällen über die Bußgeldstelle eingeleitet worden sind. Er bat um Konkretisierung, wie viele Verfahren abgeschlossen und wie viele Bußgelder dadurch eingenommen wurden.

Stellungnahme:

Eine Konkretisierung wäre nur mit unverhältnismäßigem Verwaltungsaufwand möglich, da das Fachverfahren der Bußgeldstelle zum einen erst seit März 2022 betrieben wird sowie zum anderen im Rahmen der Ahndung illegaler Lagerung von Abfällen im Fachverfahren nicht zwischen Wertstoffinseln und anderen Tatorten unterschieden bzw. gefiltert werden kann. Es müssten daher über 200 Akten einzeln eingesehen werden, um eine konkrete Aussage zum Abschluss und zu den Einnahmen entsprechender Verfahren zu tätigen.

Ordnung und Straßenverkehr

12.06.2026

Mitteilung

Jahresabschluss 2024 der neue bahnstadt opladen GmbH (nbso) und Entlastung

- Erteilung von Weisungen nach § 113 Abs. 1 der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (GO NRW)**
- Frage von Ratsmitglied Benedikt Rees (Klimaliste Leverkusen) in der Sitzung des Rates vom 03.09.2025**

In der Sitzung des Rates vom 03.09.2025 fragte Ratsmitglied Benedikt Rees (Klimaliste Leverkusen), ob mittlerweile eine Genehmigung der Bezirksregierung Köln zur Übernahme von Teilen der nbso GmbH durch die LEVI vorliegt.

Gemäß der ergänzten/angepassten Beschlussvorlage Nr. 2024/2674/2 hat der Rat der Stadt Leverkusen im Zusammenhang mit der Änderung des Gesellschaftsvertrags am 28.10.2024 die fließende Integration der nbso GmbH in die Kernverwaltung der Stadt Leverkusen beschlossen. Eine Genehmigung der Bezirksregierung Köln zur Übernahme von Teilen der nbso GmbH durch die LEVI wurde dadurch obsolet. Das hierfür erforderliche Anzeigeverfahren wurde durch die Verwaltung ordnungsgemäß eingeleitet und mit Schreiben der Bezirksregierung vom 13.11.2024 vollumfänglich bestätigt.

Finanzen

16.06.2026

Mitteilung

Fragen von Bezirksmitglied Dirk Danlowski (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) in der Sitzung der Bezirksvertretung für den Stadtbezirk II vom 28.04.2026

In der Sitzung der Bezirksvertretung für den Stadtbezirk II vom 28.04.2026 stellte Bezirksmitglied Dirk Danlowski (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) folgende Fragen zum Mitteilungsblatt z.d.A.: Rat:

1.

z.d.A.: Rat Nr. 3/2026

BK-Nr. 2024/2976

Campusbrücke - Austausch der Holzelemente

Welche Maßnahmen/Möglichkeiten werden für die Umsetzung geprüft und wie sehen diese aus?

Stellungnahme:

Es wurden weitere Firmen angefragt, um im Rahmen einer Direktvergabe eine Beauftragung vornehmen zu können.

Bisher zeigte nur eine Firma Interesse. Ein Angebot liegt noch nicht vor.

Sollte auch hier kein wirtschaftliches Ergebnis erzielt werden, beabsichtigen die Technischen Betriebe Leverkusen AöR, einzelne Elemente nur dann auszutauschen, wenn die Verkehrssicherheit aufgrund ihres Zustandes gefährdet ist.

2.

z.d.A.: Rat Nr. 3/2026

BK-Nr. 2023/2539

Radweg zwischen Wupperbrücke und Haus-Vorster-Straße (Richtung Langenfeld)

Dass es kein Geld für Straßeninstandsetzung mehr gibt, wurde geschrieben (RP vom 24. April 2026), gilt das auch für Radwege und Fußwege?

Stellungnahme:

Es ist richtig, dass auch für die Instandsetzung von Rad- und Gehwegen die Finanzmittel fehlen.

3.

z.d.A.: Rat Nr. 3/2026

BK-Nr. 2022/2203

Haltestelle Funkenturm in der nbso

Wann ist mit der Bewilligung des Finanzierungsantrages zu rechnen (Zeitraum)? Und wann ist mit der Umsetzung zu rechnen?

Stellungnahme:

Die Haltestelle Funkenturm ist Bestandteil eines Maßnahmenpaketes mit mehreren Haltestellen, die in einem Finanzierungsantrag an die Bezirksregierung zur Förderung in 2024 eingereicht wurden. Von Seiten der Verwaltung kann keine

Aussage getroffen werden, wann die Bewilligung von Seiten der Bezirksregierung erfolgen wird; daher kann auch kein verbindlicher Umsetzungstermin bekannt gegeben werden.

Tiefbau in Verbindung mit Technische Betriebe Leverkusen AöR

18.06.2026

Mitteilung

Bericht des Dezernenten, Herrn Beigeordneten Lünenbach, aus seinem Geschäftsbereich in der öffentlichen Sitzung des Sozialausschusses am 18.06.2026

Herr Beigeordneter Lünenbach informiert den Ausschuss wie folgt:

Leverkusener Gesundheitstag und Tag der Inklusion am 27. Juni 2026

Am Samstag, 27. Juni 2026, finden von 11:00 bis 14:00 Uhr der 4. Leverkusener Gesundheitstag und der 3. Tag der Inklusion statt. Vor dem Rathaus und in der Wiesdorfer Fußgängerzone wird ein Mix aus Informations-Ständen, Mitmach-Aktionen und kleinen Gesundheitstests angeboten. Das Klinikum Leverkusen präsentiert im Untergeschoss der Rathaus-Galerie ein begehbare Darm-Modell. Der Fachbereich Medizinischer Dienst stellt beim Gesundheitstag die Kinder in den Vordergrund – sie können spielerisch ihre grobmotorischen und feinmotorischen Fähigkeiten ausprobieren. Zudem bietet der Fachbereich ab diesem Sommer auch eine reisemedizinische Sprechstunde für die ganze Familie an.

(Redaktionelle Anmerkung: Aufgrund der extrem hohen Temperaturen wird zum Gesundheitsschutz der Teilnehmenden und der Besucherinnen und Besucher der Tag der Inklusion abgesagt. Der Leverkusener Gesundheitstag findet in einer reduzierten Form statt.)

Hitzeschutz

Der Fachbereich Medizinischer Dienst hat anlässlich des Hitzeaktionstags am 11. Juni in einer Pressemitteilung auf die vielfältigen Hitzeschutz-Angebote hingewiesen. In den nächsten Wochen wird zum Thema Hitzeschutz auch auf den Screens in den wupsi-Bussen informiert und mit einer Hitze-Rallye am Leverkusener Gesundheitstag für Kinder und Jugendliche spielerisch umgesetzt.

Im Rahmen des Hitzeaktionsplans baut der Fachbereich Medizinischer Dienst seit diesem Jahr ein Hitzemonitoring in Zusammenarbeit mit anderen Fachbereichen, wie zum Beispiel der Feuerwehr, auf. Ziel ist es, mögliche Auswirkungen von Hitze auf die Leverkusener Bevölkerung abzubilden und daraus möglicherweise entsprechende Maßnahmen ableiten zu können.

Insgesamt gibt es eine Zunahme von Hitzewarnungen: In den Jahren 2023 und 2024 gab es Hitzewarnungen an 7 Tagen, im Jahr 2025 gab es Hitzewarnungen an neun Tagen, davon zwei Tage mit Warnungen vor extremer Hitze, in den Jahren 2024 war es ein Tag und 2023 kein Tag.

Bei den Rettungsdienstfahrten wurden im Juni, Juli und August 2025 die höchsten Einsatzzahlen nach zwei aufeinanderfolgenden Hitzetagen innerhalb von ein bis zwei Tagen danach verzeichnet. Hier kam es an diesen Tagen zu einer Erhöhung der Einsatzfahrten zwischen 10 und 20 Prozent. Ob dies wirklich auf die erhöhten Temperaturen zurückzuführen ist, lässt sich jedoch nur im Zeitverlauf über die nächsten Jahre beurteilen.

Dezernat für Bürger, Umwelt und Soziales

25.06.2026

Mitteilung

Bericht des Dezernenten, Fachbereichsleiter Herr Inderwisch (FB 20) in Absprache mit Herrn Stadtdirektor Adomat, aus seinem Geschäftsbereich in der öffentlichen Sitzung des Finanzausschusses am 04.05.2026

In Absprache mit Herrn Stadtdirektor Adomat (Dezernat IV) informiert Herr Inderwisch (FB 20) den Ausschuss wie folgt:

1. Gewerbesteuer zum 04.05.2026:

- Sollstellungen Erträge: 169,89 Mio. €
- Abgänge Erträge: 30,56 Mio. €
- Anordnungssoll: 139,33 Mio. €* (davon kassenmäßig vereinnahmt: 27,58 Mio. €)
- Das Anordnungssoll entspricht 92,89 % des Planansatzes 2026 von 150 Mio. €.

*Davon rd. 20 Mio. € ausgesetzte Fälle, d.h. in rechtlicher Klärung zw. Steuerpflichtigen und Finanzamt => außerhalb städt. Einflussosphäre. Ob und Wann sind hierbei ungewiss. Es handelt sich hierbei grundsätzlich um Einmaleffekte ohne strukturelle Auswirkungen auf Folgejahre.

2. Grundsteuer B zum 04.05.2026:

- Sollstellungen Erträge: 41,56 Mio. €
- Abgänge Erträge: 2,22 Mio. €
- Anordnungssoll: 39,34 Mio. € (davon kassenmäßig vereinnahmt: 9,0 Mio. €)
- Das Anordnungssoll entspricht 70,25 % des Planansatzes 2026 von 56 Mio. €*

*Der Planansatz von 56 Mio. € basiert auf dem Hebesatz von 1.050 € gem. der Vorlage Nr. 2026/0168. Die bisherigen Gebührenbescheide enthalten noch den Hebesatz 750 % (Ansatz rd. 40 Mio. € / 98,35 %).

3. Kassenkredite zum 30.04.2029:

- Gesamt inkl. CashPool (TBL, SPL, Klinikum, KLS): 1.033,1 Mio. € (Vorjahr: 846,8 Mio. €)
- Anteil Kernverwaltung: 1.002,5 Mio. € (Vorjahr: 851,0 Mio. €)
- Die Höchstsumme der Kassenkredite 2026 beträgt 1,5 Mrd. €, siehe Vorlage Nr. 2025/0050.
- Somit entspricht die Summe einer Quote der Inanspruchnahme von 68,87 %.

4. Aufstellungsverfahren Haushalt 2026 (mittelfristige Finanzplanung bis 2029) mit HSK

- Formale Einbringung des Entwurfes in den Rat der Stadt Leverkusen am 18.05.2026, Vorlage Nr. 2026/0299.
- Politische Beratungen in den Gremien ab dem 09.06.2026.
- Beschlussfassung durch den Rat der Stadt Leverkusen am 13.07.2026 mit der Vorlage Nr. 2026/0300.
- Anschließende Einleitung des Genehmigungsverfahrens bei der Bezirksregierung Köln.

- Vorläufige Haushaltsführung ab dem 01.01.2026 bis mindestens Sommer/Herbst 2026.

Dezernat für Finanzen

26.06.2026

Mitteilung

Bericht des Dezernenten, Herrn Beigeordneten Lünenbach, aus seinem Geschäftsbereich in der öffentlichen Sitzung des Bürger- und Umweltausschusses am 11.06.2026

Herr Beigeordneter Lünenbach informiert den Ausschuss wie folgt:

Sachstand der Beauftragung des Integrierten städtebaulichen Entwicklungskonzepts Leverkusen-Manfort (ISEK Manfort) und der Vorbereitenden Untersuchung (VU) nach § 141 BauGB

Das europaweite, zweistufige Ausschreibungsverfahren zur Erarbeitung eines Integrierten städtebaulichen Entwicklungskonzepts Leverkusen-Manfort (ISEK Manfort) und zur Durchführung einer Vorbereitenden Untersuchung (VU) nach § 141 Baugesetzbuch (BauGB) ist abgeschlossen.

Von den ursprünglich 11 Büros, die einen Teilnahmeantrag eingereicht hatten, wurden fünf zur Abgabe eines Angebotes aufgefordert und zu einem Verhandlungsgespräch eingeladen.

Die Angebotsprüfung sowie die Entscheidung erfolgten auf Grundlage einer Bewertungsmatrix. Im Vergleich aller Bewerbungen erreichte die Stadt- und Regionalplanung Dr. Jansen GmbH aus Köln die höchste Wertungspunktzahl und wurde somit beauftragt.

Am 18.05.2026 fand ein Auftaktgespräch zwischen dem Fachbereich Stadtplanung, Abteilung 612 Generelle Planung und den zuständigen Mitarbeitenden des Planungsbüros statt sowie ein erster Ortstermin.

Das Büro Dr. Jansen wurde durch die Verwaltung bereits mit grundlegenden Dokumenten und Informationen ausgestattet. Die vorliegenden Gutachten, politischen Beschlüsse, Planungsgrundlagen usw. werden in einem ersten Schritt durch das Büro ausgewertet.

Von besonderer Bedeutung sind dabei das Handlungsprogramm „GLIM – Gemeinsam leben in Manfort“ (GLIM 1) und der Masterplan „GLIM – Gemeinsam Leben in Manfort“ (GLIM 2).

Ebenso werden neben den städtebaulichen und verkehrlichen Aspekten auch die sozioökonomischen Kontextindikatoren ausgewertet, beispielsweise Bevölkerungszusammensetzung und -entwicklung oder die wirtschaftliche Situation im Stadtteil, aber auch soziale Faktoren wie Jugendarbeitslosigkeit, Kriminalstatistiken oder Daten zur Gesundheit.

Im Rahmen des Gesamtprozesses ist eine intensive Beteiligung von Stadtgesellschaft, Entscheidungsträgern und besonders der Bewohnerinnen und Bewohner von Manfort vorgesehen.

STADTRADELN 2026

Leverkusen beteiligt sich auch 2026 wieder am bundesweiten Wettbewerb STADTRADELN. Seit Sonntag. 07.06.2026, läuft die diesjährige Kampagne bis zum 27.06.2026. Neu ist der Fokus auf das Schulradeln, hierbei handelt es sich um einen landesweiten Wettbewerb. Am 1. Juni 2026 hat hierzu auch ein Pressetermin in der Jugendverkehrsschule stattgefunden. Auch das vom Fachbereich Mobilität und Klimaschutz erarbeitete Schulwegsicherungs-Konzept hat die Sicherheit von Schülerinnen und Schülern im Blick.

Nach derzeitigem Stand (11.06.2026, 8:00 Uhr), liegen bereits 2.222 Anmeldungen vor (2025 Endergebnis: 2.339). Herzliche Einladung!

Familientag der Verkehrssicherheit am 27.09.2026 im Neuland-Park, Leverkusen

Am 27.09.2026 wird ein Familientag der Verkehrssicherheit in Leverkusen im Neuland-Park durchgeführt.

Polizei, Feuerwehr, ADAC, ADFC und der Fachbereich Mobilität und Klimaschutz bieten Informationen rund um das Thema „Verkehrssicherheit“ an. Hierbei handelt es sich um ein Angebot an alle Altersgruppen, vom Kind über den Erwachsenen bis hin zu Senioren.

Neben einem reinem Informationsangebot sind auch ein Fahrradparcours, die Möglichkeit zur Fahrradcodierung, ein Bobbycar-Parcours nebst Bobbycar-Führerschein sowie die Möglichkeit eines Pedelec- und/oder Helmtest-Simulators vorgesehen.

Auch hierzu herzliche Einladung.

Dezernat für Bürger, Umwelt und Soziales

26.06.2026

Mitteilung

Personalbericht 2025 Stadt Leverkusen

Der Rat der Stadt Leverkusen hat in seiner Sitzung vom 04.04.2022 den Fachbereich 11 - Personal und Organisation mit der Erstellung eines jährlichen Personalberichts mit Stand 31. Dezember beauftragt.

Der vierte Personalbericht liegt nun vor. Der Personalbericht wird anliegend zur Kenntnis gegeben.

Bei Fragen und Anregungen wenden Sie sich gerne an den Fachbereich 11 - Personal und Organisation der Stadt Leverkusen unter der E-Mail-Adresse personalentwicklung@stadt.leverkusen.de.

Personal und Organisation

Anlage

30.06.2026



Stadt Leverkusen

PER 2020 SONAL BERICHT

Impressum und Kontakt

Herausgeber

Stadt Leverkusen
Fachbereich 11–Personal und Organisation
Hauptstraße 105
51373 Leverkusen

E-Mail: 11@stadt.leverkusen.de

Telefon: 0214 406-11001

Bildquellen

Piktogramme: Freepik aus www.flaticon.com.

Seite 6: KI-generiertes Bild, erstellt mit ChatGPT (OpenAI)

Logos Girls'Day, Boys'Day: © Kompetenzzentrum Technik–Diversity–Chancengleichheit e.V.

Fotos: © Stadt Leverkusen, Foto Seite 4 © Privat

Leverkusen im Juni 2026

Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Oberbürgermeisters.....	4
Auf einen Blick	5
Unsere Stadt – Gemeinsam im Wandel	6
Leverkusen bewegt	9
Kommunale Gesundheitslotsinnen und -lotsen.....	9
Gleichstellungsbüro – 40 Jahre.....	11
Organigramm Stadtverwaltung	13
Personalkennzahlen.....	15
Personalbestand	15
Laufbahngruppen.....	18
Personalaufwendungen	19
Demografie	20
Eintritte und Austritte.....	21
Führungskräfte	22
Arbeitszeit und Work-Life-Balance.....	23
Kommunaler Ordnungsdienst.....	24
Krankenquote	25
Quote der Schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitenden	25
Personalthemen.....	27
Personalmanagement.....	27
Personalmarketing	30
Recruiting.....	30
Ausbildung	35
Qualifizierung.....	38
Personalentwicklung.....	42
Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	46
Ausblick 2026	50
Glossar.....	53

Vorwort des Oberbürgermeisters

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Leverkusener Verwaltung steht vor erheblichen Herausforderungen im Personalwesen. Insbesondere der demografische Wandel führt dazu, dass erfahrene Mitarbeitende aus dem Berufsleben ausscheiden und gleichzeitig die Gewinnung neuer Fachkräfte zunehmend anspruchsvoller wird. Vor diesem Hintergrund wirken sich die für die Stadt Leverkusen geltenden finanziellen Konsolidierungsvorgaben zusätzlich auf die Gestaltungsspielräume im Personalbereich aus. Fachkräftemangel und geerbtes Spardiktat erfordern eine kontinuierliche Anpassung der Personalstrategie und eine zukunftsorientierte Ausrichtung von Arbeitsabläufen und Strukturen.



Ein wesentlicher Schwerpunkt liegt auf der Förderung einer neuen Zusammenarbeit innerhalb der Verwaltung sowie auf dem gezielten Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen den Mitarbeitenden. Ziel ist es, vorhandenes Wissen nachhaltig zu sichern und die Handlungsfähigkeit langfristig zu gewährleisten. Gleichzeitig erfordern begrenzte personelle Ressourcen ein Umdenken bei der Wahrnehmung und Organisation kommunaler Aufgaben. Der verstärkte Einsatz technischer Unterstützungsmöglichkeiten, einschließlich der Nutzung von Künstlicher Intelligenz, kann dazu beitragen, Mitarbeitende zu entlasten und Prozesse effizienter zu gestalten. Dabei gilt es, Aufgaben und Arbeitsabläufe systematisch zu überprüfen, Doppelstrukturen abzubauen und sinnvolle Optimierungspotenziale zu identifizieren.

Alle Maßnahmen sind dabei auf ihre praktische Umsetzbarkeit und Verträglichkeit zu prüfen. Ziel ist es, unsere Verwaltung zukunftsfähig aufzustellen, die vorhandenen personellen Ressourcen bestmöglich einzusetzen und die Erfüllung der kommunalen Aufgaben dauerhaft sicherzustellen. Von „Large Language Models“ bis Raumbelastungssoftware – unsere Verwaltung soll im Alltag effizienter werden und nach außen ihre Bürgernähe bewahren. Dabei soll keine Leverkusenerin und kein Leverkusener den persönlichen Zugang zur Verwaltung verlieren.

Alle Maßnahmen sind dabei auf ihre praktische Umsetzbarkeit und Verträglichkeit zu prüfen. Ziel ist es, unsere Verwaltung zukunftsfähig aufzustellen, die vorhandenen personellen Ressourcen bestmöglich einzusetzen und die Erfüllung der kommunalen Aufgaben dauerhaft sicherzustellen. Von „Large Language Models“ bis Raumbelastungssoftware – unsere Verwaltung soll im Alltag effizienter werden und nach außen ihre Bürgernähe bewahren. Dabei soll keine Leverkusenerin und kein Leverkusener den persönlichen Zugang zur Verwaltung verlieren.

Mein persönliches Anliegen für unsere gemeinsame Zukunft und die Zukunft der Stadt Leverkusen ist es, den Wandel, dem wir unterliegen, aktiv und erfolgreich mitzugestalten. Wir haben viel vor uns. Aber wir gehen diesen Weg gemeinsam!

Ihr Oberbürgermeister
Stefan Hebbel

Auf einen Blick



3.991

Mitarbeitende



64 %



36 %



51

Nationalitäten



35 %

Teilzeitquote



75

Angebote
Betriebliches Gesundheits-
management



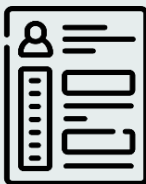
92,2 %

Gesundheits-
quote



29

Seminare
Personalentwicklung



2.975¹⁾

Bewerbungen
Kernverwaltung



142

Recruitingverfahren
Kernverwaltung



169²⁾

Auszubildende &
dual Studierende

1) ohne dezentrale Personalwirtschaft, 2) inklusive 6 Auszubildende der TBL

Unsere Stadt – Gemeinsam im Wandel

Bericht aus der Teilprojektgruppe „Change-Management und Kommunikation“

Der Rat der Stadt Leverkusen hat im Rahmen der Haushaltskonsolidierung beschlossen, dass die Stadtverwaltung in den nächsten 15 Jahren über 700 Vollzeitäquivalente einsparen muss. Zur Umsetzung des Beschlusses wurde das Beratungsunternehmen Partnerschaft Deutschland – Berater der öffentlichen Hand GmbH beauftragt, die Stadt Leverkusen bei der Begleitung und Realisierung zu unterstützen.

Im Zuge dieses Projektes wurden verschiedene Teilprojektgruppen eingerichtet, die sich mit zentralen Handlungsfeldern der Transformation befassen. So wurde im Jahr 2025 die Teilprojektgruppe **„Change-Management und Kommunikation“** gegründet. Im Mittelpunkt steht dabei die interne Kommunikation als wesentlicher Erfolgsfaktor. Unter der Kernbotschaft **„Unsere Stadt – Gemeinsam im Wandel“** verfolgt die Projektgruppe das Ziel, Transparenz zu schaffen, Orientierung zu geben und die Mitarbeitenden aktiv in die anstehenden Veränderungen einzubinden.



Die Projektgruppe setzt sich aus Mitarbeitenden unterschiedlicher Fachbereiche zusammen, die gezielt ihre Expertise in der internen Kommunikation einbringen. Ein zentraler Arbeitsschwerpunkt lag bislang auf der Entwicklung eines Leitfadens zur internen Kommunikation. Darin wurden Ziele, Leitlinien und grundlegende Strukturen definiert, die künftig als verbindlicher Rahmen dienen. Der Leitfaden richtet sich an Kommunikatorinnen und Kommunikatoren innerhalb der Verwaltung und unterstützt ein einheitliches, transparentes und wertschätzendes Kommunikationshandeln – insbesondere im Kontext der Change-Kommunikation.

Unterstützt wird die Projektgruppe durch die PD, die ihre Erfahrung im Change-Management in öffentlichen Institutionen einbringt. Dadurch können bewährte Methoden mit den spezifischen Anforderungen der Stadtverwaltung Leverkusen verknüpft und die Qualität der Maßnahmen kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Mit Blick auf die nächsten Schritte sollen die erarbeiteten Inhalte stärker gebündelt und zugänglich gemacht werden. Geplant ist, relevante Informationen im Intranet sowie im cLEVer-Campus, der zentralen Lernplattform der Stadtverwaltung, unter der Botschaft „Unsere Stadt – Gemeinsam im Wandel“ zusammenzuführen. Die Nutzung beider Plattformen ermöglicht allen Mitarbeitenden Zugang zu den Informationen.

Darüber hinaus wird die Projektgruppe **Beteiligungsformate** entwickeln, um die Mitarbeitenden aktiv in den Veränderungsprozess einzubeziehen. So soll der Wandel nicht nur kommuniziert, sondern gemeinsam gestaltet werden.

Die Teilprojektgruppe „Change-Management und Kommunikation“ setzt Impulse für eine moderne und transparente Verwaltungskultur und wird die Transparenz, Einbindung und das Timing der städtischen Kommunikation weiterentwickeln. In den kommenden Jahren wird es darauf ankommen, die begonnenen Maßnahmen konsequent umzusetzen, weiter auszubauen und nachhaltig in der Stadtverwaltung zu verankern.



STADTVERWALTUNG

Engagiert für Leverkusen

Leverkusen bewegt

Kommunale Gesundheitslotsinnen und -lotsen



Die Stadtverwaltung fördert das bürgerschaftliche Engagement für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte.

Im Rahmen des Pilotprojektes „Stärkung der Gesundheitskompetenz von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte“, geleitet durch den Medizinischen Dienst, wurden 2025 zwei- oder mehrsprachige Bürgerinnen und Bürger gesucht, die „Kommunale Gesundheitslotsin oder Kommunaler Gesundheitslotse (kurz: GL)“ werden wollten. „Kommunale Gesundheitslotsinnen und -lotsen“ sind Brückenbauer, die auf Deutsch und in ihrer Muttersprache Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu gesundheitlichen Themen informieren können.

Was ist eine Vorsorgeuntersuchung? Wie funktioniert das deutsche Gesundheitssystem? Was bedeutet Zahnprophylaxe? Welche Impfungen brauche ich wann? Welche U-Untersuchungen braucht mein Kind? Dies sind Fragen, die für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte oft Herausforderungen mit sich bringen.

Das Ziel

Die Gesundheitskompetenz von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, die mit den Strukturen des deutschen Gesundheitssystems bisher nicht ausreichend vertraut sind, soll gestärkt werden. Medizinische Sachverhalte sollen niederschwellig in die unterschiedlichen Communities vermittelt werden.

Für die Planung der Termine werden Organisationen, Vereine und Institutionen angesprochen, die über geeignete Formate verfügen, die die GL mit Gesundheitsthemen ergänzen können. Die Inanspruchnahme des Angebots ist für Träger, Vereine und ähnliche Institutionen kostenlos.

Das Konzept

Der Fachbereich 53–Medizinischer Dienst hat in Kooperation mit der Techniker Krankenkasse (Förderträger) und dem Deutschen Roten Kreuz Leverkusen eine für die Teilnehmenden kostenlose Schulung zur bzw. zum ehrenamtlichen GL angeboten. Das operative Geschäft, geleitet durch den Medizinischen Dienst, wird durch eine Steuerungsgruppe (Kommunales Integrationszentrum, Fachbereich 51–Kinder und Jugend, Fachbereich 50–Soziales, Landesamt für Gesundheit und Arbeitsschutz Nordrhein–Westfalen und der Techniker Krankenkasse) inhaltlich und organisatorisch unterstützt.

Gesundheitslotsinnen und Gesundheitslotsen – gesucht und gefunden

Um für die Schulung zur bzw. zum GL interessierte Leverkusenerinnen und Leverkusener mit migrantischen Wurzeln zu finden, wurde eine breit angelegte Netzwerk- und Werbekampagne initiiert. Geworben wurde u. a.

- Auf dem Europafest 2024
- Im Service Point Leverkusen
- In der Ehrenamtsbroschüre des Kommunalen Integrationszentrum (KI)
- In Zeitungen, den Sozialen Medien sowie im lokalen Radiosender

An der Auftakt-Veranstaltung im September 2024 nahmen ca. 25 Personen teil. Über ein Bewerbungsverfahren wurden acht Kandidatinnen und Kandidaten gefunden. Sie hatten sich mit Motivationsschreiben, Lebensläufen und Zertifikaten zu ihren Abschlüssen in den Herkunftsländern beworben. Vier der Kandidaten sind Frauen, vier sind Männer. Sie können zwei- oder mehrsprachig kommunizieren: Neben Deutsch beherrschen sie Sprachen wie Arabisch, Persisch, Dari, Türkisch, Kurdisch, Französisch, Madegassisch, Hindi oder Urdu.



Von September bis Dezember 2025 wurden die acht Kandidatinnen und Kandidaten mit wöchentlichen Schulungsabenden auf die neue Ehrenamtsaufgabe vorbereitet. Zum Abschluss im Dezember 2025 konnten sie als frisch ausgebildete Gesundheitslotsinnen und –lotsen ihre Urkunden mit Stolz entgegennehmen. Sie sind nun in der Lage, grundlegende Gesundheitsthemen in den vorwiegend migrantischen Communities bei Quartiersangeboten zu vermitteln. Der Medizinische Dienst leitet und koordiniert die individuellen Einsätze und gewinnt durch Netzwerkarbeit z.B. mit dem Ausschuss für Chancengerechtigkeit und Integration, der freien Wohlfahrtspflege Leverkusen etc. neue Kooperationspartner, in deren vorherrschenden Gruppenstrukturen die GL selbstständig die geschulten Themen vortragen können.

Im Jahr 2025 feierte das Gleichstellungsbüro sein 40-jähriges Jubiläum. Leverkusen war 1985 eine der ersten Städte in Deutschland, die sich die Gleichstellung von Frauen zur Aufgabe machte und dies zu einer Zeit, in der Amtsleitungen in Leverkusen durchgehend männlich besetzt waren und Frauenförderung zu den freiwilligen Aufgaben zählte. Zu den Highlights der letzten 40 Jahre führt der folgende Link: [Highlights Gleichstellungsbüro](#)



Anlässlich des 40-jährigen Bestehens war von Juni bis August 2025 die Ausstellung „Gemeinsam gegen Sexismus“ im Foyer des Verwaltungsgebäudes am Goetheplatz im Leverkusener Stadtteil Opladen zu sehen. Die Ausstellung wurde im Anschluss von weiteren lokalen Unternehmen und Institutionen ausgeliehen und in deren Räumlichkeiten gezeigt.

Seit 2023 ist das Gleichstellungsbüro für die Stadt Leverkusen Mitglied im Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“. Ziel des Bündnisses: Sexismus und sexuelle Belästigung erkennen, hinsehen und zeigen, wie gemeinsam wirksame Maßnahmen verankert werden können.

Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros

Auf der Grundlage des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (**Landesgleichstellungsgesetz – LGG**) berät das Team des Gleichstellungsbüros die Verwaltung. Außerdem werden Veranstaltungen zu gleichstellungsrelevanten Themen angeboten.

Dazu gehörten in 2025 wiederkehrende interne Informationsveranstaltungen zum Elterngeld im April und September sowie anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen im November „Das Handy als Spion“ in Kooperation mit der Polizei Köln. Insgesamt gab es für die drei Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros 41 Anmeldungen.

Girls'Day und Boys'Day

Innerhalb der Stadtverwaltung organisierte das Gleichstellungsbüro die Girls' und Boys' Days zur Berufsorientierung frei von Geschlechterklischees. An diesem Tag lernen Mädchen und Jungen Berufe oder Studienfächer kennen, in denen der Anteil von

Frauen bzw. Männern jeweils unter 40 Prozent liegt. Das sind zum Beispiel bei den Mädchen die männerdominierten Bereiche IT, Handwerk und Technik, Naturwissenschaften und die Feuerwehr. Am Boys'Day standen soziale und pflegerische Berufe im Fokus. Der Männeranteil in der schulischen Ausbildung als Erzieher*in lag im Schuljahr 2024/25 bei unter 20 Prozent. Seit 2001 gibt es den Girls'Day und seit 2011 den Boys'Day.



Die kommunale Antidiskriminierungsstelle

Seit Februar 2023 ist dem Gleichstellungsbüro die kommunale Antidiskriminierungsstelle zugeordnet. Seitdem ist sie eine vertrauliche Anlaufstelle für Betroffene von Diskriminierung. In 2025 wurden 47 Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsbeauftragte gerichtet. Davon kamen 14 Anfragen von Mitarbeitenden der Stadtverwaltung und 33 Anfragen von Leverkusener Bürger*innen. Im Vergleich zu 2024 wurde ein Fall mehr gemeldet. Das lässt darauf schließen, dass sich das Beratungsangebot der Antidiskriminierungsstelle fest in der Verwaltung und der Zivilgesellschaft etabliert hat.

Neue Dienstvereinbarung Antidiskriminierung

Seit dem 01.01.2025 gilt für alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung die neue Dienstvereinbarung Antidiskriminierung, die in Federführung durch die kommunale Antidiskriminierungsbeauftragte entwickelt wurde. Die neue Dienstvereinbarung skizziert ein mögliches Verfahren bei AGG-Beschwerden, die durch Mitarbeitende der Verwaltung eingereicht werden. Durch die Dienstvereinbarung begründet wurde zudem ein interner Antidiskriminierungsausschuss, der sich aus verschiedenen Gremien und relevanten Fachbereichen zusammensetzt und zweimal jährlich zusammenkommt. Der Ausschuss hat die Aufgabe, Umsetzung, Wirksamkeit und Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung zu überprüfen. Zudem beschäftigt sich der Ausschuss mit Maßnahmen zur Prävention, um struktureller, individueller sowie (un)mittelbarer Diskriminierung in der Stadtverwaltung entgegen zu wirken.

Organigramm Stadtverwaltung

Dezernat I Oberbürger- meister	Dezernat II Finanzen	Dezernat III Bürger, Umwelt und Soziales	Dezernat IV Bildung, Jugend und Sport	Dezernat V Planen und Bauen
01 Oberbürgermeister, Rat und Bezirke	Büro Dez. II Stabsstelle Daten- schutz	Büro Dez. III Kommunales In- tegrationszentrum (KI) Statistikstelle	Büro Dez. IV Stäbe VHS, Musikschule, Stadtbibliothek, Jugendkunst- gruppen	Stabsstelle
03 Gleichstellungsbüro	20 Finanzen	31 Mobilität und Klimaschutz	40 Schulen/Schulamt	37 Feuerwehr
04 Digitalisierung	30 Recht und Verga- bestelle	32 Umwelt	51 Kinder und Jugend	60 Büro Baudezernat
11 Personal und Orga- nisation	36 Ordnung und Straßenverkehr	33 Bürger und Integration	52 Sportpark Lever- kusen (SPL)	61 Stadtplanung
14 Rechnungsprüfung und Beratung		39 Veterinär- und Lebensmittelüber- wachung		62 Kataster und Vermessung
18 Kultur und Stadtmarketing		50 Soziales		63 Bauaufsicht
		53 Medizinischer Dienst		65 Gebäudewirt- schaft
		59 Jobcenter AGL		66 Tiefbau
				67 Stadtgrün
				TBL Anstalt des öffentl. Rechts Technische Be- triebe der Stadt Leverkusen
Stand 1. November 2025				

PERSONAL

Kenn- zahlen

Personalkennzahlen

Personalbestand

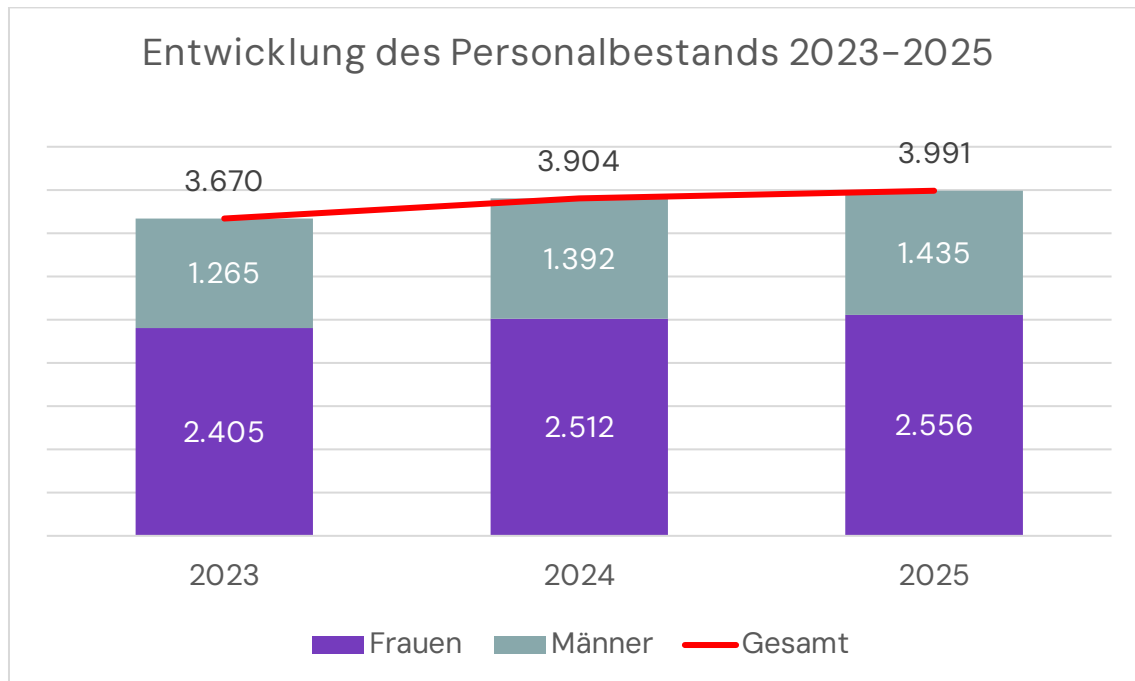
Zum 31. Dezember 2025 sind bei der Leverkusener Stadtverwaltung 3.991 Mitarbeitende erfasst. Der Frauenanteil beträgt wie im Vorjahr 64 % (2.556 Kolleginnen). Zum Stichtag waren keine diversen Geschlechter erfasst.

Definition: Personalbestand umfasst alle Mitarbeitenden der Kernverwaltung inklusive Jobcenter Arbeit- und Grundsicherung Leverkusen (AGL) und Sportpark Leverkusen (SPL), Beamtinnen und Beamten, Beschäftigte inklusive Werkstudierende, Anwärter*innen und Auszubildende nach dem TVAöD, Trainees, Bundesfreiwilligendienstleistende (BFD), Anerkennungspraktikantinnen und -praktikanten, sowie Beurlaubte und Mitarbeitende in der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

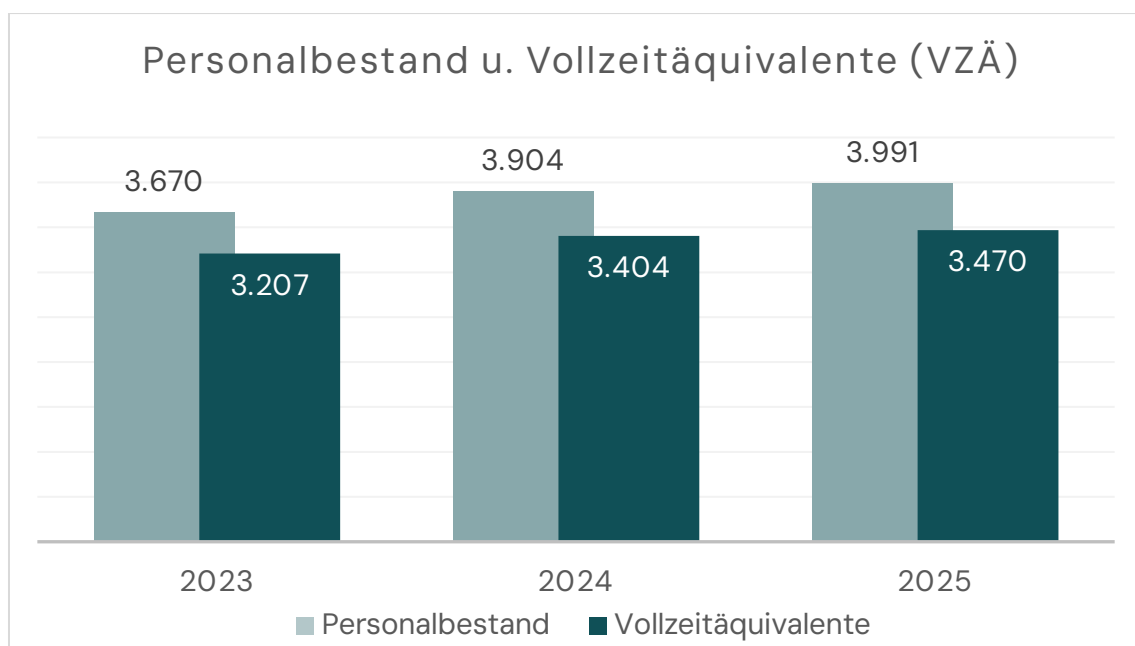
Personalstruktur 2025	Gesamt	Frauen	Männer	Divers
Beamtinnen u. Beamte	675	304	371	0
Beschäftigte TVöD	3.119	2.128	991	0
Summe	3.794	2.432	1.362	0
Anwärter*innen	72	33	39	0
Auszubildende TVAöD	91	65	26	0
Summe	163	98	65	0
Trainees, Bundesfreiwilligendienstleistende, Anerkennungspraktikantinnen und -praktikanten	34	26	8	0
Gesamt	3.991	2.556	1.435	0

Mit rund 78 % stellen die Beschäftigten nach TVöD mit 3.119 Personen den größten Anteil am Personalbestand.

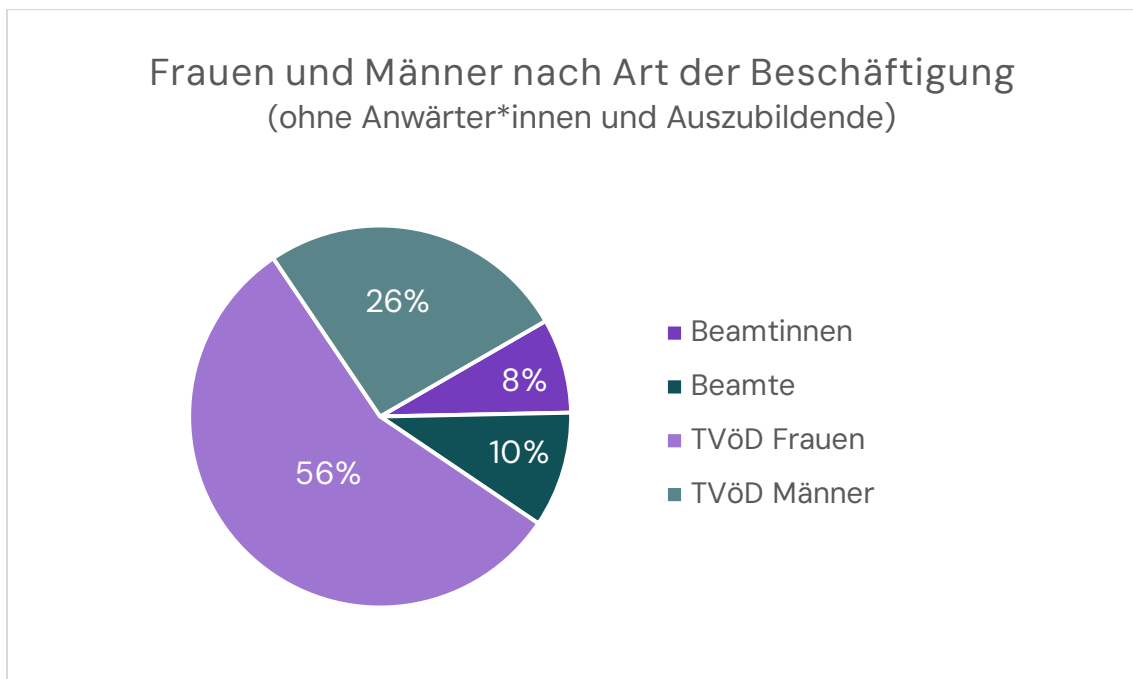
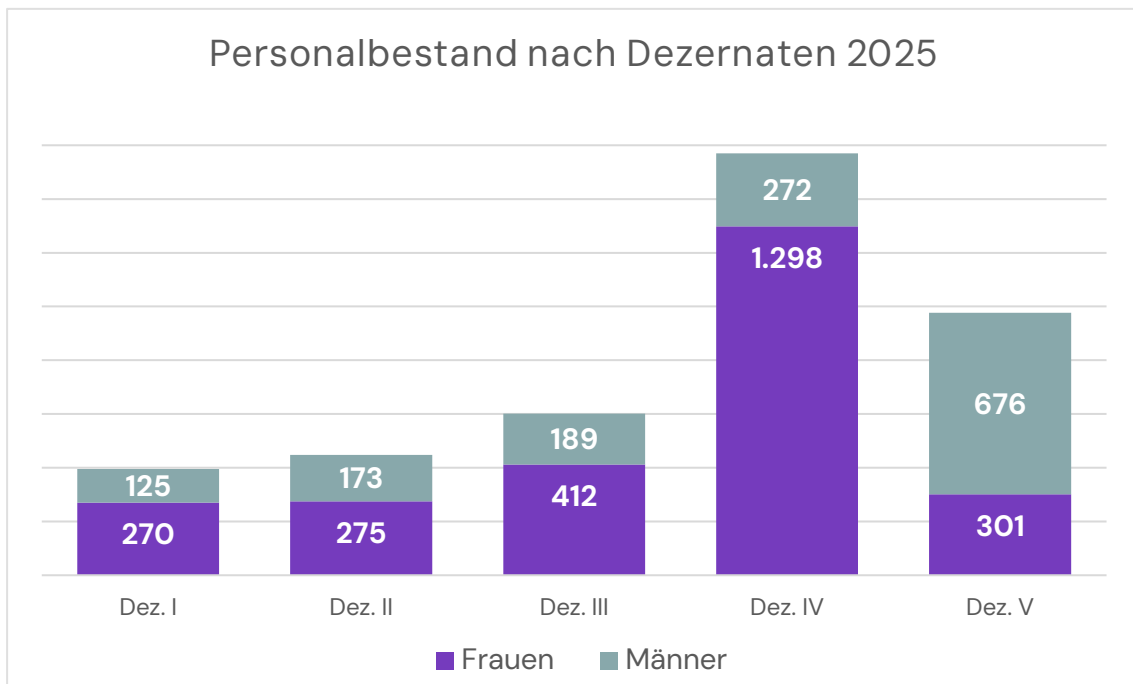
Im Vergleich zum Vorjahresstichtag erhöhte sich der Personalbestand zum 31.12.2025 um 87 Mitarbeitende.



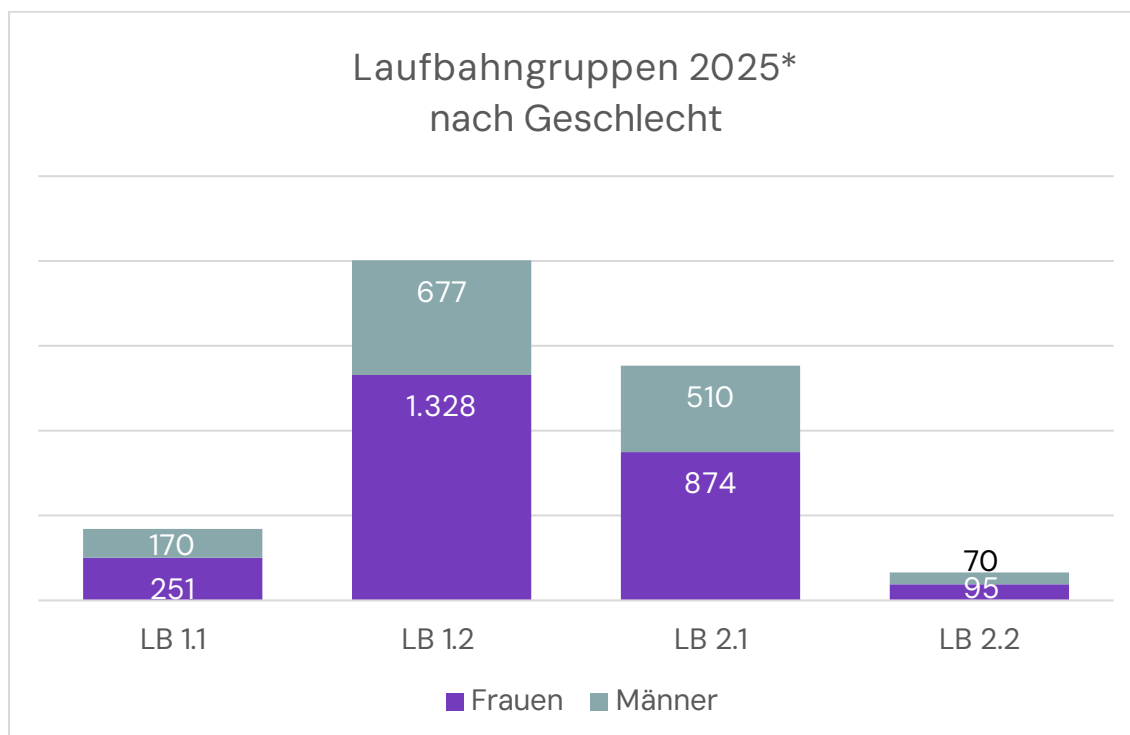
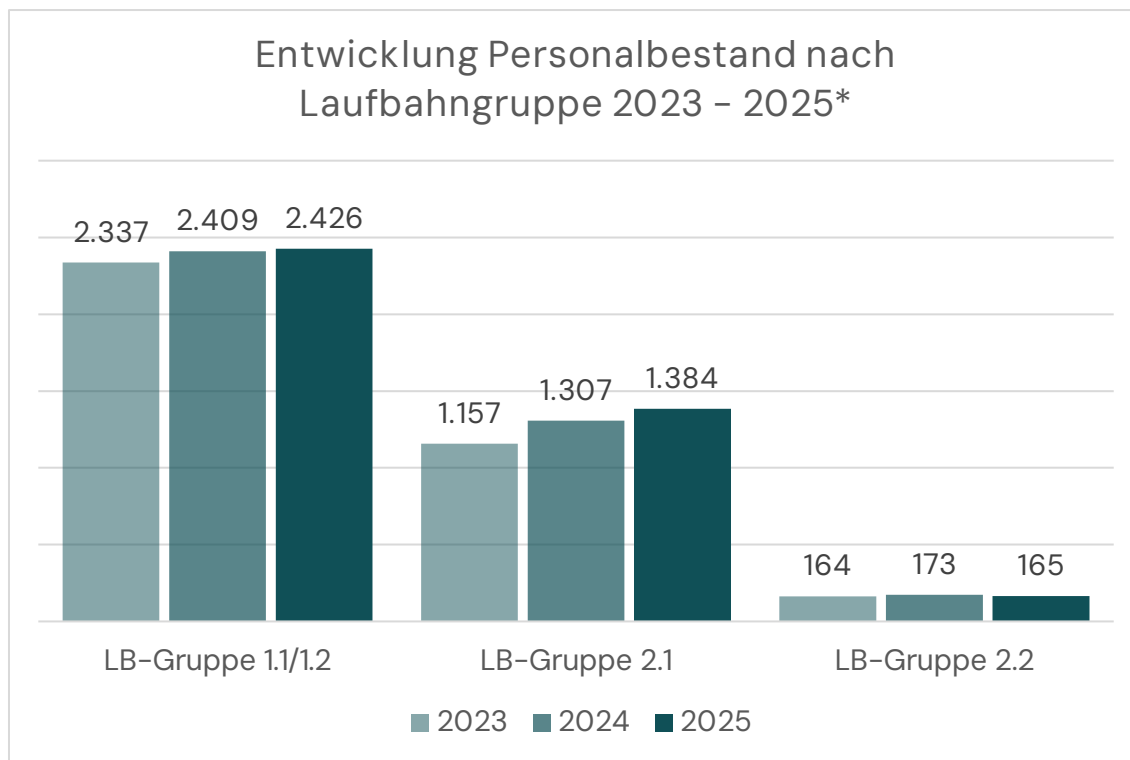
Die Zahl der Vollzeitäquivalente hat sich im Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr um 66 erhöht.



Mit 1.570 Mitarbeitenden stellt das Dezernat IV 39 Prozent des gesamten Personalbestands. Innerhalb des Dezernat IV sind ca. 700 Mitarbeitende in den 39 städtischen Kindertageseinrichtungen beschäftigt.



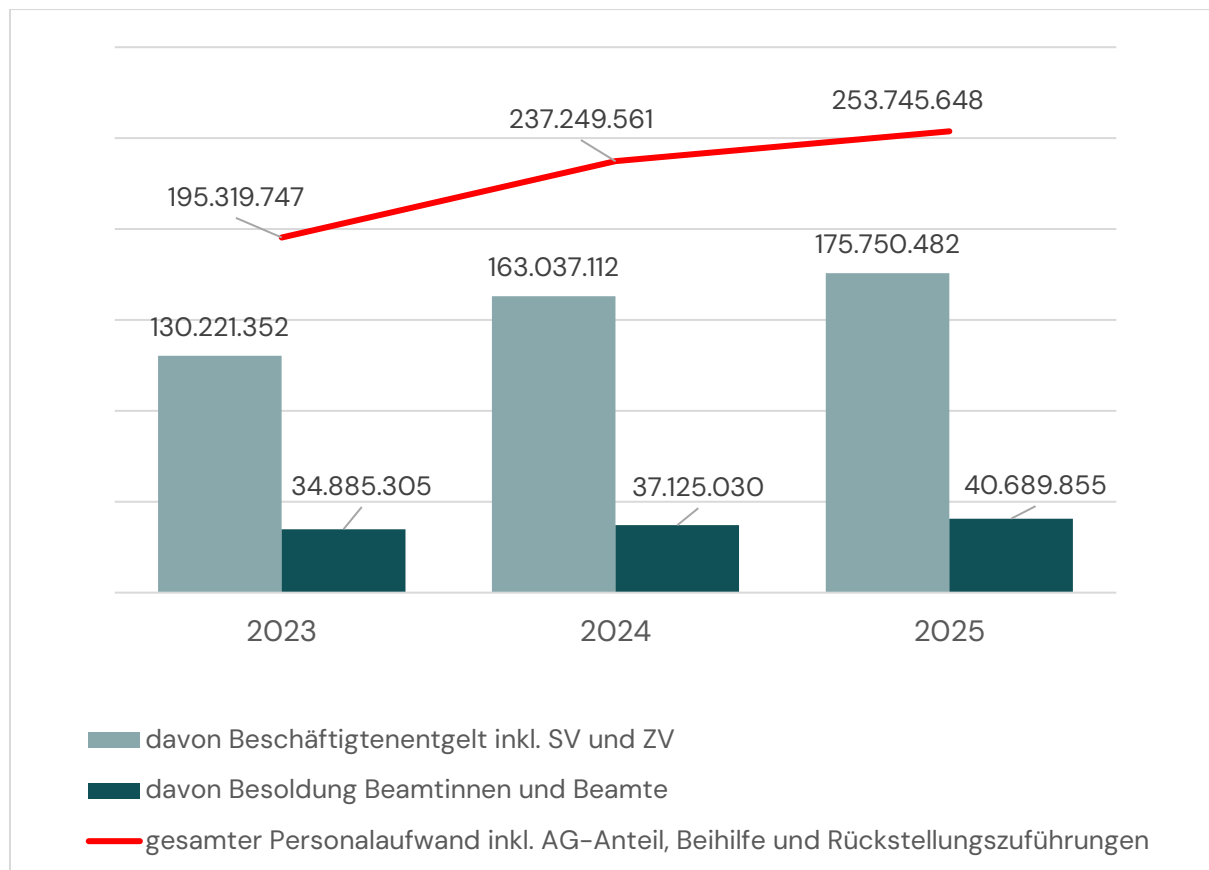
Laufbahngruppen



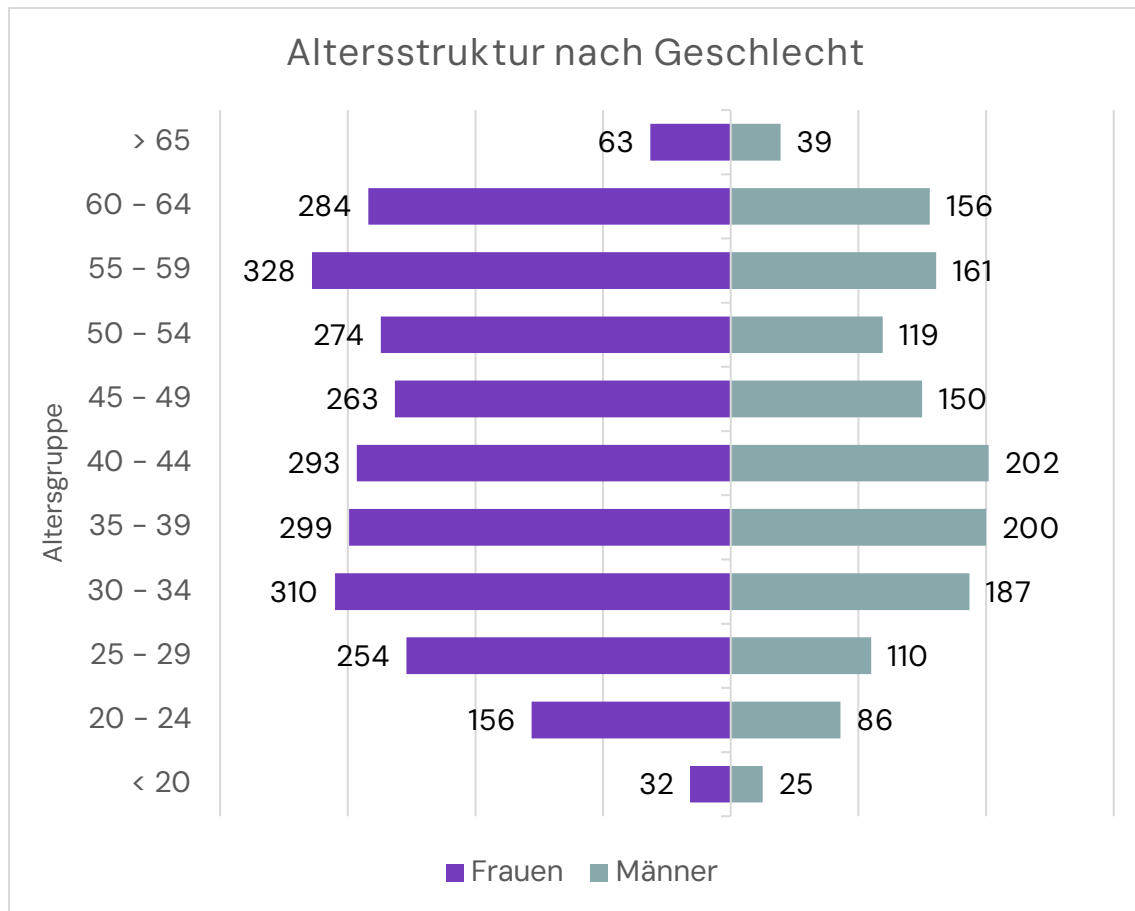
* Die Bezeichnung „Laufbahngruppe“ umfasst Beamtinnen und Beamte, Beschäftigte entsprechend ihrer Eingruppierungen, sowie Anwärtler*innen, Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, Trainees und Werkstudierende. Nicht enthalten sind BFD und BAT (in Summe 16 Mitarbeitende).

Personalaufwendungen

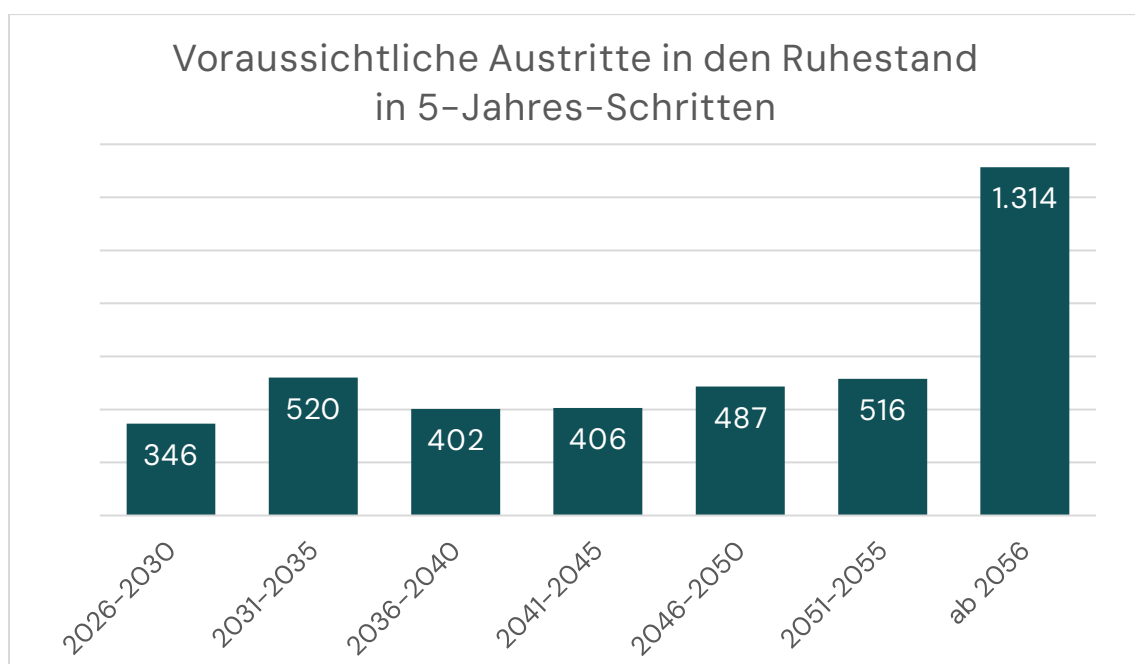
Die Personalaufwendungen der Kernverwaltung (ohne Sportpark Leverkusen SPL) in den Jahren 2023 bis 2025.



Demografie

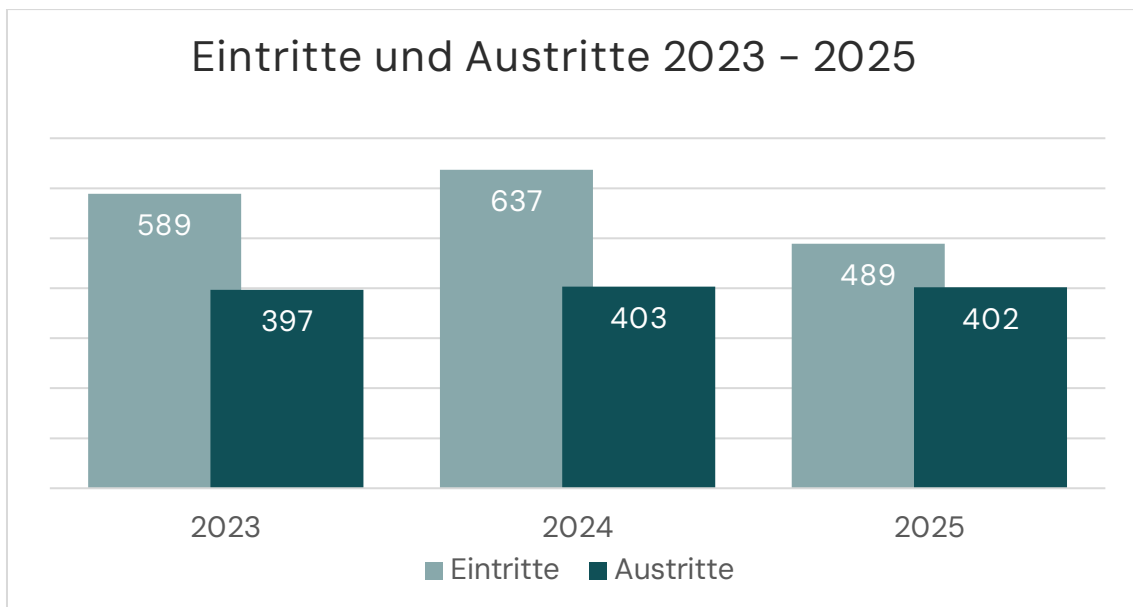


Statistisch gesehen werden bis Ende 2035 22 % der aktuell Mitarbeitenden altersbedingt ausscheiden.



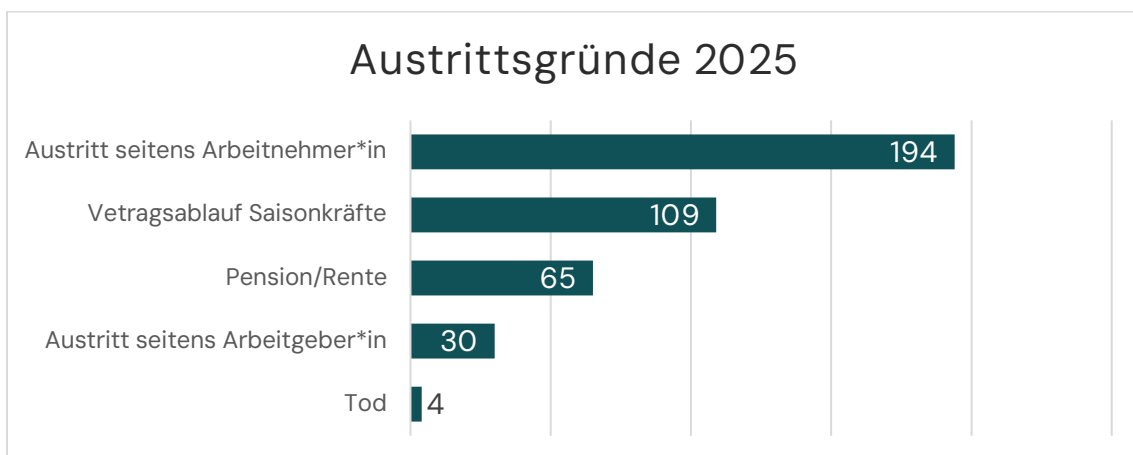
Eintritte und Austritte

Die Zahl der Eintritte ist im Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr gesunken, während die Zahl der Austritte nahezu gleichgeblieben ist.



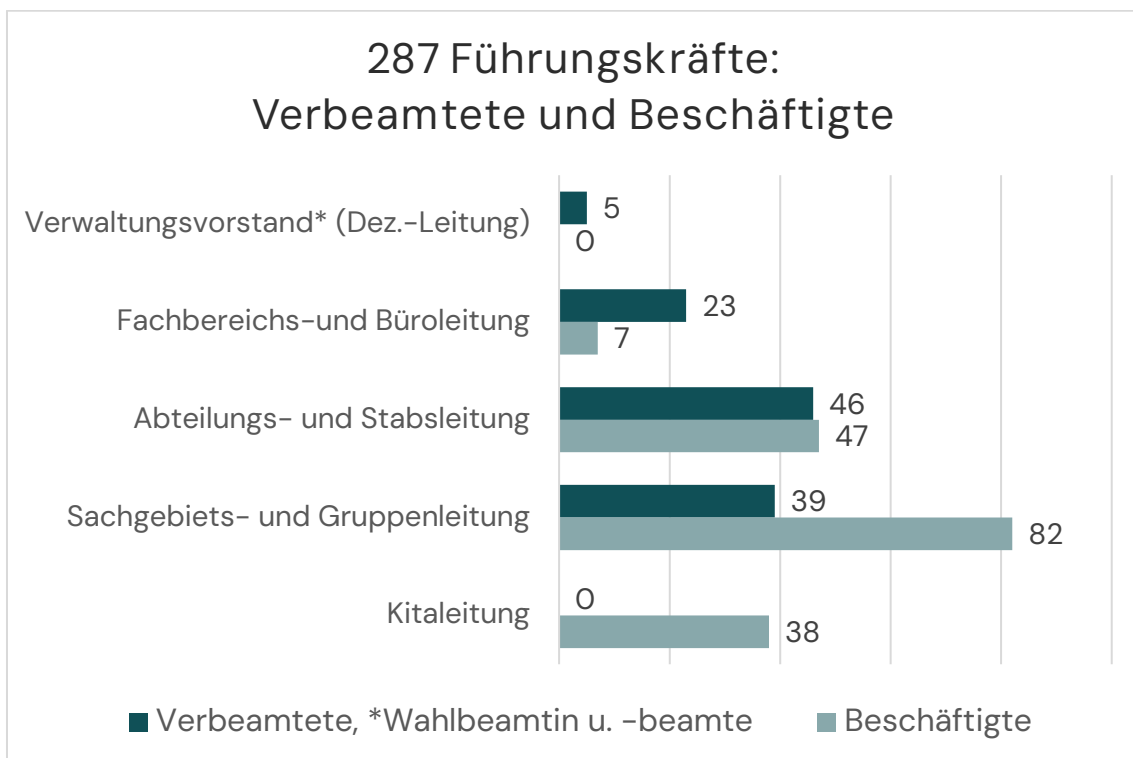
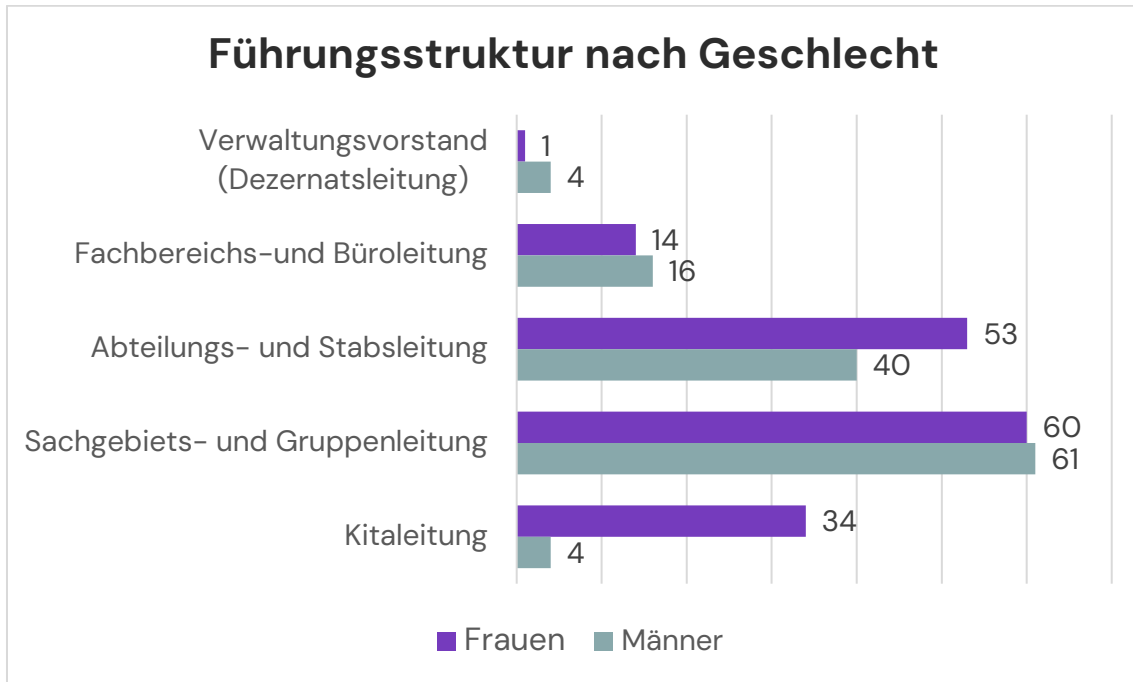
Innerhalb der Austrittsgründe hat sich der Anteil der „Austritte seitens der Arbeitnehmer*innen“ um sieben Prozentpunkte auf 48 % erhöht (2024: 41 %).

Der Anteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen liegt unverändert bei sieben Prozent.



Führungskräfte

In der Stadtverwaltung haben zum 31. Dezember 2025 insgesamt 287 Mitarbeitende eine Führungsposition inne:

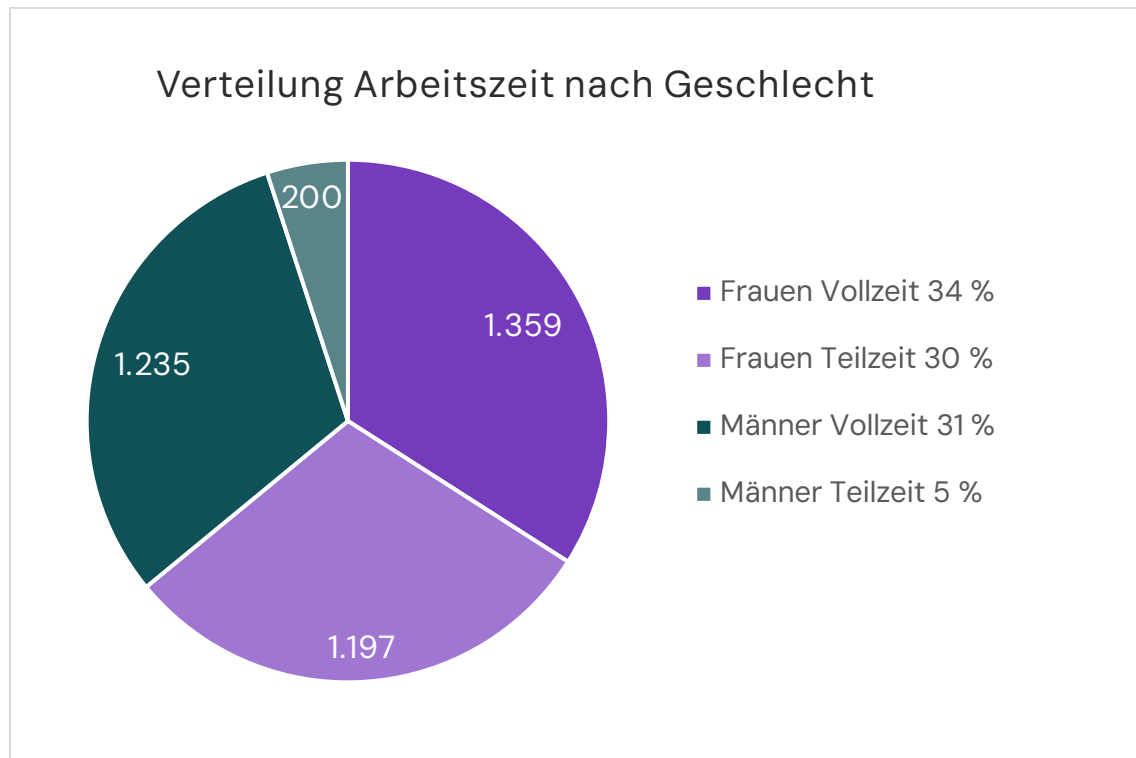


Arbeitszeit und Work-Life-Balance

Personalbestand nach Arbeitszeit: Vollzeit und Teilzeit

Von 3.991 Mitarbeitenden arbeiten 2.594 in Vollzeit und 1.397 in Teilzeit. Die Teilzeitquote liegt mit 35 % knapp über dem Vorjahresniveau von 34 %.

86 % aller Teilzeitarbeitenden sind Frauen. Der Anteil der Männer, die ein Teilzeitmodell wählen, hat sich auf 14 % erhöht (Vorjahr 12 %).



Mobile Arbeit (Home-Office)

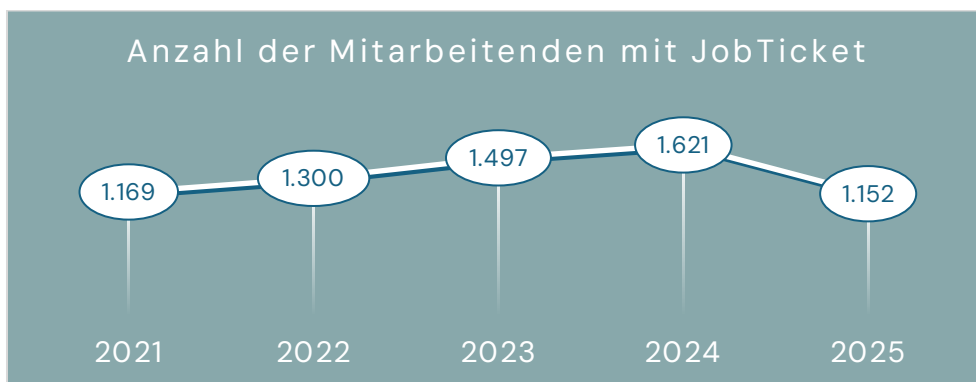
Mobile Arbeit bezeichnet die regelmäßige Kombination aus Arbeit innerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte und das Arbeiten außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte unter Nutzung elektronischer Kommunikationsmittel. Mitarbeitende sind Home-Office-befähigt, wenn sie „Mobiles Arbeiten“ beantragt haben. Dies traf 2025 auf insgesamt 1.546 Mitarbeitende zu, wovon 68 % Frauen sind.

Elternzeit

Im Berichtsjahr haben 209 Mitarbeitende Elternzeit in Anspruch genommen (168 Frauen und 41 Männer). In Summe waren es 1.198 Monate Elternzeit.

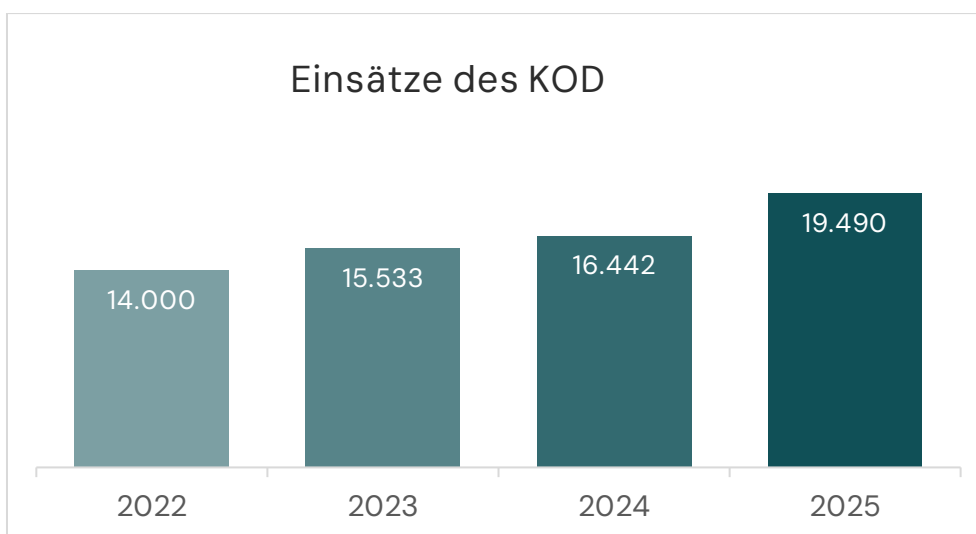
JobTicket

Umweltbewusst und konkurrenzlos günstig zum Arbeitsplatz pendeln: Tarifbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich für ein Abonnement des Deutschlandtickets entscheiden, werden von der Stadtverwaltung Leverkusen mit einem monatlichen Zuschuss unterstützt. Der Preis für das Deutschlandticket wurde zunächst im Januar 2025 von 49 Euro auf 58 Euro angehoben, bevor er zum 1. Januar 2026 auf 63 Euro erhöht wurde. In der Folge stieg der Eigenanteil, den die Beschäftigten zu leisten haben. Dies könnte die im Vergleich zu den Vorjahren niedrigere Anzahl an JobTickets im Berichtsjahr erklären.



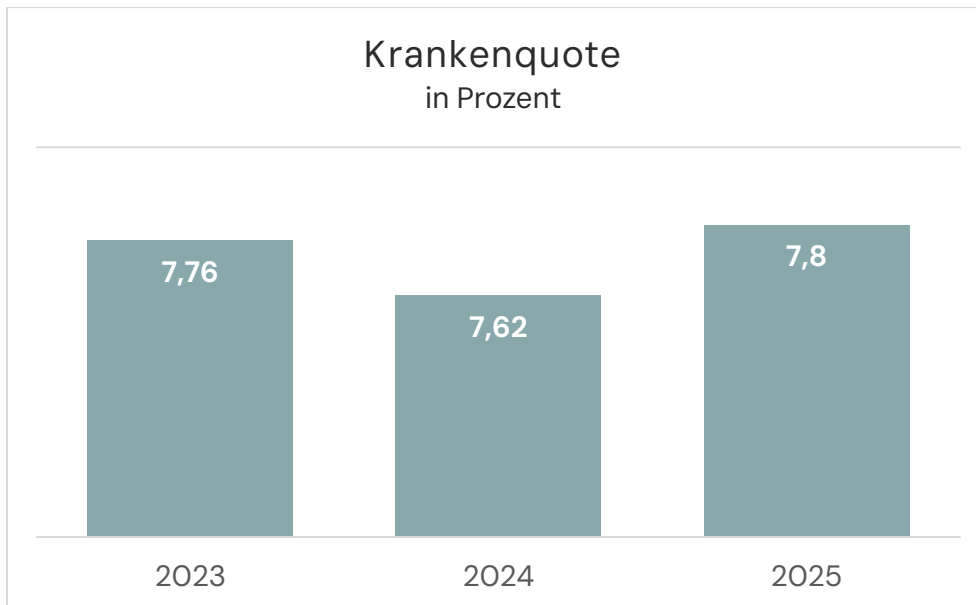
Kommunaler Ordnungsdienst

Die Anzahl der im Jahr 2025 geleisteten Einsätze (19.490) ist gegenüber 2024 um knapp 19 % gestiegen.



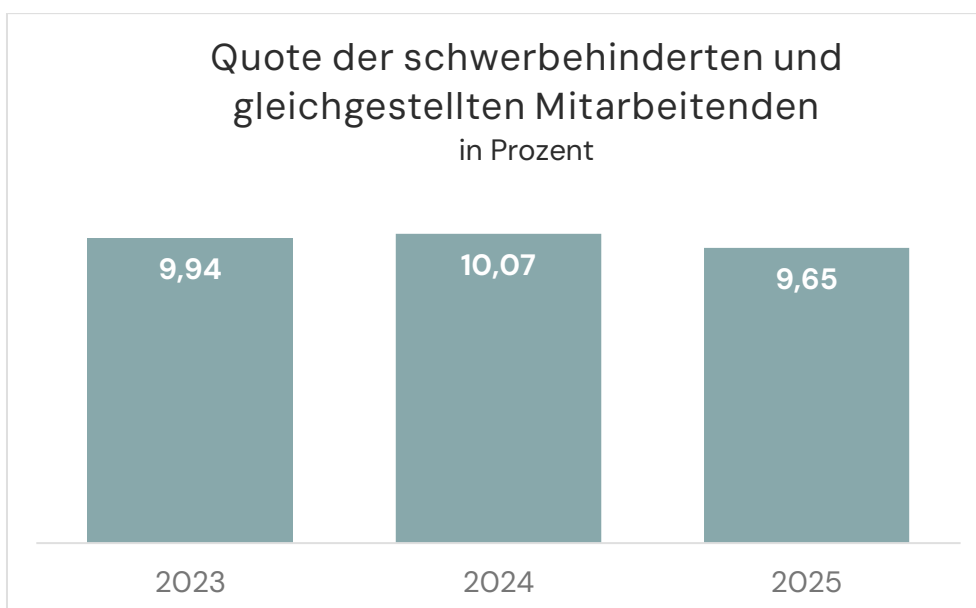
Krankenquote

Die **Krankenquote** 2025 lag mit 7,8 % auf ähnlichem Niveau wie in den beiden Jahren zuvor.



Quote der Schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitenden

Die Stadtverwaltung Leverkusen beschäftigte im Berichtsjahr 9,65 % schwerbehinderte und gleichgestellte Kolleginnen und Kollegen und liegt über der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestquote von 5 %.



PERSONAL Themen

Personalthemen

Personalmanagement

Willkommensveranstaltungen

Seit 2022 erfolgt die Dienstaufnahme neuer Mitarbeitenden in der Stadtverwaltung Leverkusen im Rahmen einer zentral organisierten Willkommensveranstaltung. Diese findet regelmäßig am ersten Arbeitstag eines Monats statt und bildet einen festen Bestandteil des städtischen Onboarding-Prozesses.



Ziel der Veranstaltung ist es, neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen strukturierten und informativen Einstieg zu ermöglichen.

Neben der Gelegenheit zum gegenseitigen Kennenlernen der ebenfalls neu eingestellten Kolleginnen und Kollegen erhalten die Teilnehmenden einen Überblick über wesentliche organisatorische Rahmenbedingungen, interne Strukturen sowie zentrale Ansprechstellen. Darüber hinaus werden grundlegende Informationen zu Rechten und Pflichten im Beschäftigungs- bzw. Dienstverhältnis vermittelt, beispielsweise zu Urlaub, Arbeitszeit, Brückentagen usw..

Ein weiterer Schwerpunkt der Veranstaltung liegt auf der Vorstellung ergänzender betrieblicher Angebote: von der Betrieblichen Gesundheitsförderung über die persönliche Weiterentwicklung bis hin zu modernen digitalen Lernangeboten über die digitale Lernplattform „cLEVer Campus“. Die Mitarbeitenden sollen nicht nur gut ankommen, sondern sich auch langfristig gesund, kompetent und motiviert weiterentwickeln können.

Die Veranstaltung unterstützt dabei, Orientierung zu geben, offene Fragen zu klären und von Anfang an ein positives Zugehörigkeitsgefühl zu fördern. Die städtische Willkommensveranstaltung ist ein fester und geschätzter Bestandteil des Onboardings geworden und trägt zu einem gelungenen Start bei der Stadtverwaltung bei. Weiter fortgeführt wird das städtische Onboarding mit dem neu eingerichteten Lernpfad für neue Mitarbeitende im cLEVer Campus (siehe Seite 44).

Leitlinie zum Umgang mit Fehlverhalten und zur Prävention

Nicht immer verläuft ein Arbeitsleben störungsfrei. In 2024 hat das Personalmanagement einheitliche Regelungen zum Umgang mit Fehlverhalten gemeinsam mit dem Fachbereich 30–Recht und Vergabe auf den Weg gebracht.

Ziel dieser Leitlinie ist es

- den Führungskräften ein arbeitsrechtliches Grundverständnis sowie ihre Rechte und Pflichten aus der Führungsrolle heraus zu vermitteln,
- Transparenz für alle Beteiligten zu schaffen,
- Prävention in den Vordergrund zu rücken, d.h. das Vermeiden von Fehlverhalten, damit es gar nicht erst zur Einleitung von Maßnahmen kommen muss.

Somit ist die Leitlinie gleichzeitig eine Hilfestellung und vermittelt Struktur, verpflichtet aber auch zur Fairness und ist somit ein Wertversprechen für unsere Mitarbeitenden.

Das Regelwerk soll jedoch nicht nur die Arbeit des Fachbereichs Personal und Organisation rechtssicher und verbindlich gestalten. Ein ebenso großer Fokus liegt auf der Schulung und der Sensibilisierung der Führungskräfte unserer Verwaltung. Daher wurde im Jahr 2024 allen Führungskräften und Stellvertretungen auf allen Verantwortungsebenen eine Schulung durch die Kolleginnen der Fachbereiche „Recht und Vergabe“ und „Personal und Organisation“ (Abt. Personalservice) angeboten. Rund 120 Führungskräfte der Gesamtverwaltung haben dieses Angebot angenommen und wurden in fünf Veranstaltungen im Umgang mit Fehlverhalten geschult.

Für neue Führungskräfte ist die Leitlinie zum Umgang mit Fehlverhalten und Prävention fester Bestandteil der Führungskräftequalifikation.

Bereits nach einem Jahr konnten wir feststellen, dass die Leitlinie zum Umgang mit Fehlverhalten in den Fachbereichen einen festen Stellenwert und eine hohe Akzeptanz erhalten hat und in der Praxis eine gute Orientierung gibt.



Personalmarketing

Das Jahr 2025 war aus Sicht des Personalmarketings der Stadt Leverkusen ein ganz besonderes. Nach intensiver Vorbereitung und der Einbindung des Verwaltungsvorstandes, aller Gremien und der gesamten Mitarbeitendenschaft konnte im Mai 2025 die neue Arbeitgebermarke der Stadt Leverkusen veröffentlicht werden.

Grundlage war die in 2024 durchgeführte strategische Neukonzeptionierung unter Einbezug von Ergebnissen der stadtweiten Mitarbeitendenbefragung sowie einem umfassenden Benchmark anderer Wettbewerber*innen. Der daraufhin entwickelte Claim „**Mein Beitrag. Meine Stadt.**“ vereint dabei alle herausgearbeiteten Markenattribute der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin. Er macht sichtbar, dass jede*r einen Beitrag leistet – und genau diese Beiträge Leverkusen ausmachen. Er steht für die Sinnhaftigkeit der Tätigkeiten, die regionale Verbundenheit und die Verlässlichkeit bei gleichzeitig stabilem Wandel.

Visuell zeigt sich die Arbeitgeberin seit dem Launch in einem neuen Gewand: Petrol und Lila stellen die neuen Hauptfarben der Arbeitgeberin dar. Zusammen mit dem Launch der Arbeitgebermarke wurde auch ein umfassender neuer digitaler Auftritt der Arbeitgeberin geschaffen. Ein eigenes Karriereportal mit Informationen zu allen Tätigkeitsbereichen bei der Stadt sowie ein neues Stellenportal mit einer Vielzahl an möglichen Filterfunktionen runden den professionellen Auftritt der Stadtverwaltung Leverkusen als Arbeitgeberin ab und stellen sie zukunftsfähig auf.

Recruiting

Im Themenfeld Recruiting lag die Zielsetzung auch im Jahr 2025 – wie in den Vorjahren – auf der kontinuierlichen Weiterentwicklung der vorhandenen Expertise sowie auf der weiteren Dynamisierung und Optimierung der Prozesse und Verfahren. Vor dem Hintergrund eines weiterhin wettbewerbsintensiven und dynamischen Arbeitsmarktes gilt es für die Kommune, unter Beachtung der gesetzlichen, tariflichen und internen Rahmenbedingungen, Auswahlprozesse effizient und zugleich qualitätsgesichert zu gestalten.

Bewerbungen pro Stellenausschreibungsverfahren

Im Berichtsjahr konnte eine signifikante Steigerung der Bewerbungszahlen pro Stellenausschreibungsverfahren verzeichnet werden, von durchschnittlich 15,4 Bewerbungen pro Verfahren in 2024 auf durchschnittlich 21 Bewerbungen pro Verfahren in 2025. Dies entspricht einer Steigerung von 36 %.

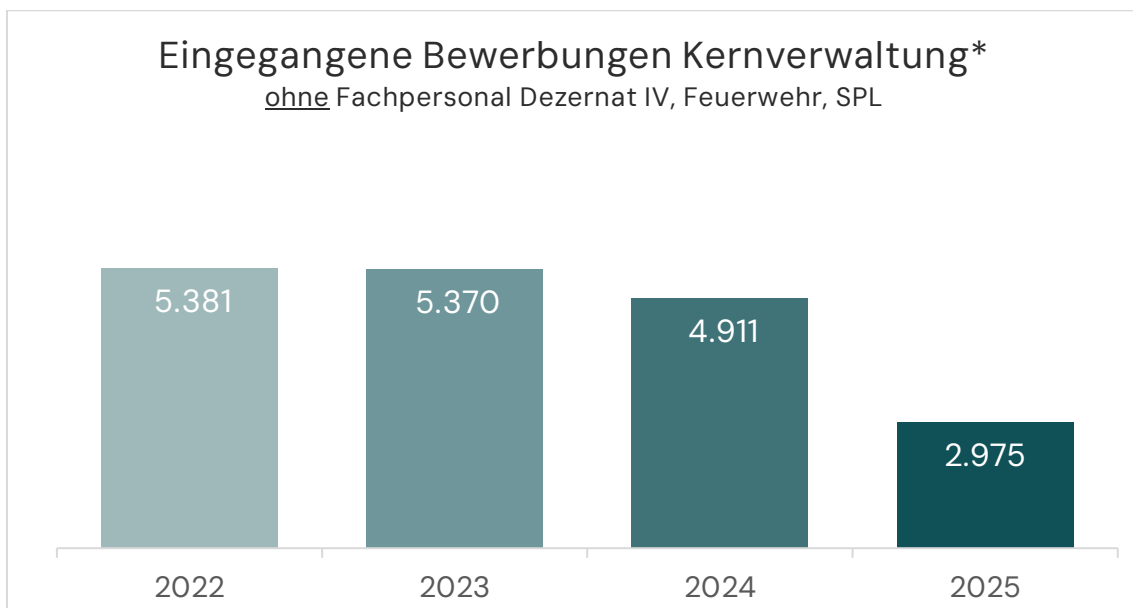
Parallel dazu erhöhte sich die Anzahl der durchgeführten Vorstellungsgespräche pro Verfahren um 22 %. Ein wesentlicher Einflussfaktor dieser positiven Entwicklung dürfte unter anderem der Launch der Arbeitgebermarke sein. Mit der klaren Positionierung und dem geschärften Profil als attraktive Arbeitgeberin wurde die Sichtbarkeit am Arbeitsmarkt nachhaltig gestärkt.

2.975
Bewerbungen

142
Stellenausschreibungsverfahren

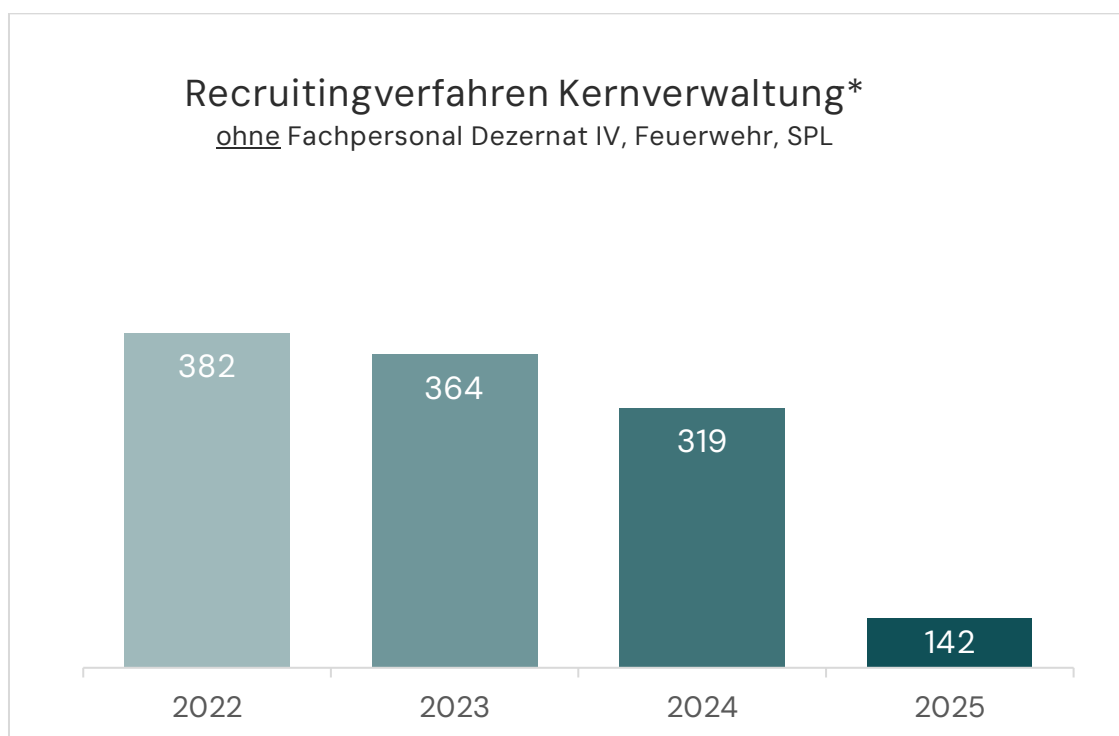
Ø 21
Bewerbungen pro Verfahren

629
Vorstellungsgespräche





Stellenausschreibungen wurden im **neuen, modernen Design** veröffentlicht, wodurch sowohl die Qualität der Ansprache als auch die Wiedererkennbarkeit erhöht werden konnten.



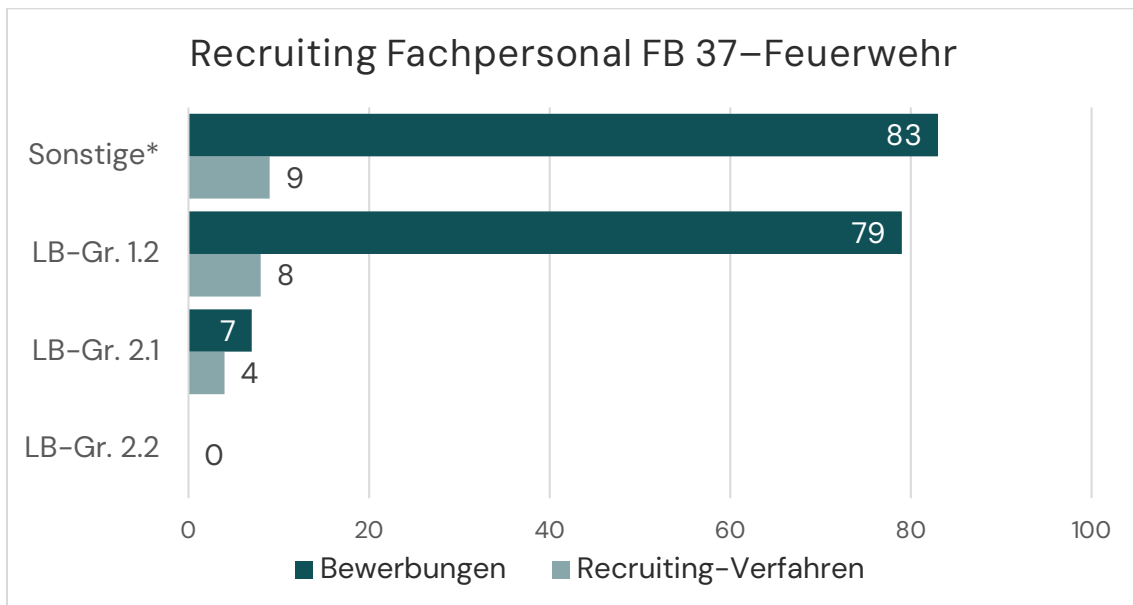
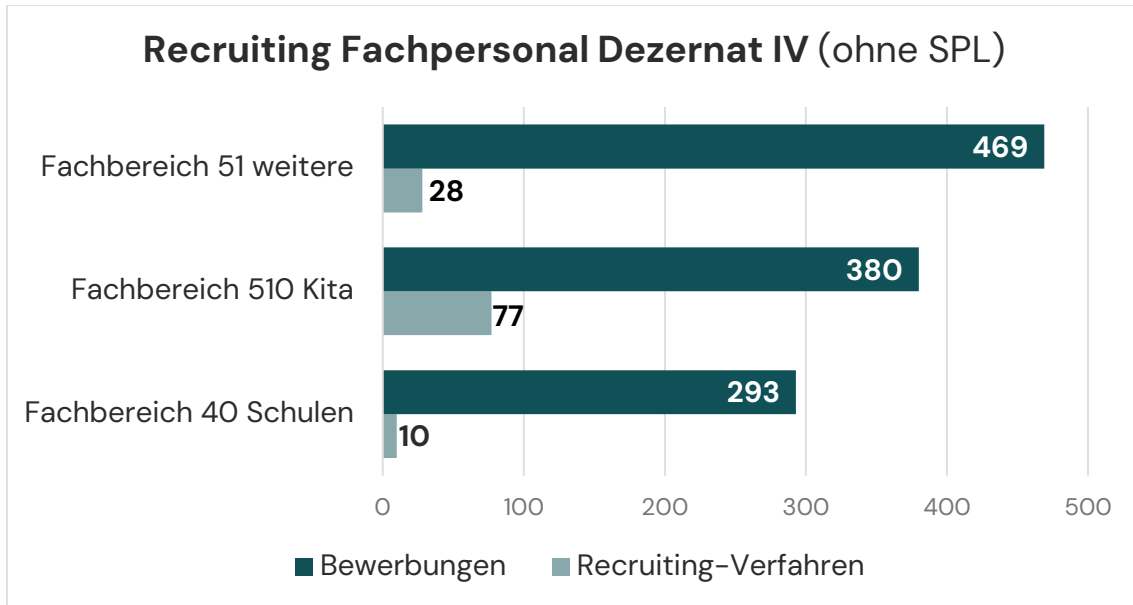
Durchschnittliche Dauer und Besetzungsquote

Von der Veröffentlichung der Stellenausschreibung bis zum Einstellungsdatum betrug die Dauer im Berichtsjahr **101 Tage** (Vorjahr 108 Tage).

Vom Ende der Ausschreibung bis zum ersten Vorstellungsgespräch lagen 19 Tage, vom Vorstellungsgespräch bis zur Einbringung in den Personalrat elf Tage.

Trotz des gestiegenen Bewerbungs- und Gesprächsaufkommens pro Stellenausschreibungsverfahren konnte die durchschnittliche Gesamtdurchlaufzeit eines Verfahrens seit 2023 um **19 Tage reduziert** werden. Die Besetzungsquote im Erstversuch lag bei 65 %.

Recruiting von Fachpersonal in der dezentralen Personalwirtschaft



*Rettungsdienst, Bevölkerungsschutz, Verwaltung, etc.

Ausbildung

Die Stadtverwaltung Leverkusen bildet grundsätzlich in **25 Berufen** aus. Die Vielfalt an Ausbildungsmöglichkeiten bietet für unterschiedliche Interessen und Fähigkeiten über Ausbildung oder Duales Studium passende Wege ins Berufsleben. Die Ausbildungs- und Studienangebote werden dabei nach Tarifbeschäftigten- und Beamtenverhältnissen differenziert.

Für den Ausbildungsstart in 2025 wurden 85 Plätze in 16 Berufsbildern ausgeschrieben. Die Anzahl blieb damit auf dem Niveau der Vorjahre: 2024: 85 Plätze, 2023: 90 Plätze.

Die Ausbildungs- sowie Studiengänge werden fachbezogen vier zentralen Kategorien zugeordnet: dem verwaltungs- und kaufmännischen Bereich, den Bereichen Soziales, Technik/Handwerk und der Feuerwehr. Die folgende Tabelle fasst die jeweilige Anzahl an zu besetzenden Ausbildungs- bzw. Studienplätzen und die tatsächliche Anzahl der Einstellungen zusammen.

Ausbildungsplatz-Angebot zum Ausbildungsstart in 2025			
	Anzahl Plätze	Anzahl Bewerbungen erhalten in 2024	Anzahl Einstellungen
Bereich Verwaltung/kaufmännisch	24	603	26
Bereich Soziales	33	323	34
Bereich Technik/Handwerk	9	120	7
Bereich Feuerwehr	19	165	19
Gesamt	85	1.211	86

Die Differenz zwischen angebotenen Plätzen und Einstellungen in den Bereichen „Verwaltung/kaufmännisch“ und „Soziales“ ist auf kurzfristige Fluktuationen zurückzuführen.

169
Nachwuchskräfte
(inkl. 6 bei der TBL)

3,8 %
Ausbildungsquote

94,7 %
Übernahmequote

Insgesamt haben 86 neue Kolleginnen und Kollegen ihren Ausbildungsweg bei der Stadtverwaltung begonnen. Zum Stand 31.12.2025 wurden insgesamt **169 Nachwuchskräfte** (inkl. sechs bei den Technischen Betrieben der Stadt Leverkusen – TBL) im Rahmen einer Ausbildung oder eines Dualen Studiums betreut. Im Verhältnis zur Gesamtzahl der Mitarbeitenden lag die **Ausbildungsquote bei 3,8 %** (Vorjahr 3,6 %).

Welcher **Ausbildungsberuf** bzw. welches **Duale Studium** jeweils den oben aufgeführten Bereichen „Verwaltung/kaufmännisch“, „Soziales“, „Technik/Handwerk“ bzw. „Feuerwehr“ zuzuordnen ist, lässt sich der folgenden Übersicht entnehmen. Die mit einem ★ gekennzeichneten Berufsbilder werden jedes Jahr zur Ausbildung ausgeschrieben. Für Berufe, die nicht jedes Jahr zur Ausbildung oder als Duales Studium angeboten werden, wird der Bedarf an Auszubildenden individuell mit den entsprechenden Fachbereichen abgestimmt.

	Berufsbilder „Verwaltung/kaufmännisch“		Art der Einstellung
	Bachelor of Laws Duales Studium	★	Beamtenverhältnis
	Bachelor of Laws als Teilzeitstudium Duales Studium	★	Beamtenverhältnis
	Bachelor of Arts – Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre Duales Studium	★	Beamtenverhältnis
	Bachelor of Arts – Verwaltungsinformatik Duales Studium (FB 04)	★	Beamtenverhältnis
	Stadtsekretäranwärter*in bzw. Verwaltungswirt*in Ausbildung	★	Beamtenverhältnis
	Verwaltungsfachangestellte*r Ausbildung	★	Tarifbeschäftigtenver- hältnis
	Veranstaltungskaufleute Ausbildung (FB 18)		Tarifbeschäftigtenver- hältnis
	Fachangestellte*r für Medien- und Informations- dienste – Fachrichtung Archiv Ausbildung (FB 18)		Tarifbeschäftigtenver- hältnis
	Fachangestellte*r für Medien- und Informations- dienste – Fachrichtung Bibliothek Ausbildung (Dezernat IV)		Tarifbeschäftigtenver- hältnis

	Berufsbilder „Soziales“		Art der Einstellung
	Praxisintegrierte Ausbildung als Erzieher*in (FB 51/Kitas)	★	Tarifbeschäftigtenverhältnis
	Praxisintegrierte Ausbildung als Kinderpfleger*in (FB 51/Kitas)	★	Tarifbeschäftigtenverhältnis
	Bachelor of Arts – Soziale Arbeit Duales Studium (FB 51)	★	Tarifbeschäftigtenverhältnis

	Berufsbilder „Technik/Handwerk“		Art der Einstellung
	Geomatiker*in (FB 62)		Tarifbeschäftigtenverhältnis
	Vermessungsoberinspektor*in Duales Studium (Bachelor of Engineering)		Beamtenverhältnis
	Vermessungsoberinspektor*in Ausbildung/Weiterbildung (FB 62)		Beamtenverhältnis
	Umweltüberinspektor*in Ausbildung/Weiterbildung (FB 32)		Beamtenverhältnis
	Vermessungstechniker*in Ausbildung (FB 62)		Tarifbeschäftigtenverhältnis
	Fachangestellte*r für Bäderbetriebe Ausbildung (SPL)	★	Tarifbeschäftigtenverhältnis
	Lebensmittelkontrolleur*in Ausbildung (FB 39)		Tarifbeschäftigtenverhältnis
	Hygienekontrolleur*in Ausbildung (FB 53)		Tarifbeschäftigtenverhältnis
	KFZ-Mechatroniker*in Ausbildung (TBL)		Tarifbeschäftigtenverhältnis
	Mechatroniker*in Ausbildung (TBL)		Tarifbeschäftigtenverhältnis
	¹⁾ Umwelttechnolog*in für Rohrleitungsnetze und Industrieanlagen (TBL)		Tarifbeschäftigtenverhältnis

¹⁾ Frühere Bezeichnung "Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice"

	Berufsbilder „Feuerwehr“		Art der Einstellung
	Brandmeister*in Ausbildung (FB 37)	★	Beamtenverhältnis
	Brandüberinspektor*in Ausbildung/Weiterbildung (FB 37)		Beamtenverhältnis

Qualifizierung

Qualifizierungsmaßnahmen

Zusätzlich zu den Fortbildungsangeboten der Personalentwicklung können sich Kolleginnen und Kollegen durch gezielte **Qualifizierungs- oder Aufstiegsmaßnahmen** für höhere Qualifikationsebenen oder Laufbahngruppen qualifizieren. Im Berichtsjahr haben insgesamt 91 Mitarbeitende (2024: 104) eine solche Qualifizierungsmaßnahme **begonnen**.

Wie viele Kolleginnen und Kollegen haben im jeweiligen Jahr eine Qualifizierungsmaßnahme begonnen?			
	2023	2024	2025
Verwaltungslehrgang I (Basislehrgang)	63	58	56
Verwaltungslehrgang I (Aufbaulehrgang)	15	28	22
Verwaltungslehrgang II	9	4	7
Traineeprogramm Karriere-eLEVator mit Verwaltungslehrgang II	-	9	0
Ausbildungsaufstieg in LG 2.1	3	0	1
Qualifizierungsaufstieg in die LG 2.1*	3	2	1
Modulare Qualifizierung*	1	3	4
Gesamt	94	104	91

*Inklusive Mitarbeitende des feuerwehrtechnischen Dienstes.

Mitarbeitende, die in 2025 eine Qualifizierungsmaßnahme begonnen haben, waren im Durchschnitt 41 Jahre alt. Von allen Teilnehmenden, die ihre Qualifizierungsmaßnahme in 2025 abgeschlossen haben, haben 99 % diese erfolgreich bestanden.

Traineeprogramm Karriere-eLEVator

Das Traineeprogramm Karriere-eLEVator ist im Herbst 2024 erstmalig gestartet. Das Programm richtet sich an Hochschulabsolvierende spezieller Fachrichtungen (Bachelor of Arts, Bachelor of Science). Als Quereinsteigende durchlaufen sie in einem Zeitraum von **zwei Jahren vier verschiedene Fachbereiche** der Verwaltung, in denen sie in die typischen Aufgaben des jeweiligen Fachbereiches eingearbeitet werden.

Zusätzlich besuchen die Trainees neben der fachlichen Einarbeitung in unserer Verwaltung verpflichtend den Verwaltungslehrgang II. Zum Stichtag 31.12.2025 befinden sich insgesamt acht Trainees im Programm.

”

Ich habe mich für das Trainee-Programm entschieden, weil es mir den Quereinstieg in einen vielfältigen und sinnstiftenden Aufgabenbereich ermöglicht. Sechs Monate Praxisabschnitt sind ideal, um schon eigene Zuständigkeiten wahrzunehmen.

”

(Trainee im 4. Praxisabschnitt)

Modulare Qualifizierung als Personalentwicklungsmaßnahme

Die Stadt Leverkusen hat 2025 die modulare Qualifizierung (mQ) als strategisches Instrument zur Personalentwicklung eingeführt und systematisch neu ausgerichtet. Ziel ist es, Aufstiegswege für verbeamtete und tarifbeschäftigte Mitarbeitende in die Laufbahngruppe 2.2 bzw. höhere Qualifikationsebene (ab EG 13 TVöD VKA) zu standardisieren und nachhaltig zu gestalten. Das Angebot an Plätzen an den Studieninstituten ist begrenzt, so dass ein standardisiertes Auswahlverfahren für beide Gruppen vorgesehen ist. Die Anzahl der Plätze wird unter Berücksichtigung von Haushaltsmitteln, interner Bedarfe und Verfügbarkeit der Plätze an den Studieninstituten festgelegt. Im Jahr 2025 wurden fünf Personen im Rahmen eines internen Auswahlverfahrens zur Teilnahme an der modularen Qualifizierung als Personalentwicklungsmaßnahme zugelassen, die in 2026 beginnt.

Praxisprüfer*innenschulung

Ein weiteres Angebot, die Praxisprüfer*innenschulung, wurde in den vergangenen Jahren mit steigendem Interesse von den Mitarbeitenden der Stadtverwaltung wahrgenommen. Praxisprüfer*innen bilden die Studierenden im dualen Studium Bachelor of Laws/Bachelor of Arts aus bzw. nehmen deren Prüfungen im Rahmen der Praxiseinsätze ab. Für die Stadt Leverkusen ist auch diese Entwicklung erfreulich und zeigt das Engagement der Kolleginnen und Kollegen für die Ausbildung unserer Nachwuchskräfte.

Praxisprüfer*innenschulung	2022	2023	2024	2025
Teilnehmende	8	18	13	17

Die Studierenden absolvieren am Ende jedes Praxisabschnittes eine entsprechende Praxisprüfung. Damit Praxisprüfer*innen eine solche Prüfung abnehmen können, ist die Teilnahme an einer Praxisprüferschulung mit der anschließenden Bestellung als Praxisprüfer*in an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung (HSPV) Köln erforderlich.

Werkstudierende, Praktikantinnen und Praktikanten

Werkstudierende

Ein Baustein in der Personal- und Nachwuchskräftegewinnung ist ein im Fachbereich 11–Personal und Organisation erarbeitetes Werkstudierendenkonzept, das Mitte 2024 verwaltungsweit etabliert wurde. Das Konzept sieht die verwaltungsweite Einstellung und Begleitung von Werkstudierenden vor und bietet für Fachbereiche eine flexible Unterstützungsmöglichkeit.

Von den im Konzept bisher vorgesehenen 50 Plätzen wurden in 2024 auf Anhieb 34 besetzt. In 2025 konnten weitere Plätze besetzt werden. Insgesamt waren zum 31.12.2025 **43** Werkstudentinnen und -studenten tätig.

Das Werkstudierendenkonzept eröffnet Studierenden Einblicke in die Tätigkeitsfelder der Verwaltung. Sie können ebenso theoretisches Wissen aus dem Hochschulbetrieb in die Praxis übertragen und neue Impulse einbringen.

Praktikum

Die Stadtverwaltung bietet Praktikumsstellen in verschiedenen Fachbereichen über eine Dauerausschreibung an (ausgenommen Ausschreibungen für den Bundesfreiwilligendienst und Anerkennungspraktika). Das zunehmende Interesse an Praktika zeigt sich in der seit einigen Jahren kontinuierlich gestiegenen Anzahl an Bewerbungen.

In 2025 sind 476 Bewerbungen eingegangen (Vorjahr: 348 Bewerbungen). Davon konnten **167 Praktika** in der Kernverwaltung realisiert werden (einschließlich Kurzzeit-Praktika im Bereich der Kitas, die seit 2025 zentral im FB 11–Personal und Organisation erfasst werden). Zusätzlich sind elf Praktikantinnen und Praktikanten im September 2025 in ein Anerkennungsjahr (Jahrespraktikum) in städtischen Kindertageseinrichtungen gestartet. Ein Jahrespraktikum orientiert sich zeitlich immer am jeweiligen Schuljahr. Des Weiteren wurden zum Stichtag 31.12.2025 15 Personen im Rahmen eines Bundesfreiwilligendienstes bei der Stadt Leverkusen beschäftigt.

Einige Praktikumsanfragen mussten abgelehnt werden, weil es z. B. an personellen oder räumlichen Kapazitäten in den Fachbereichen fehlte, die Bewerbung zurückgezogen wurde oder die jeweilige Praktikumsform aus rechtlichen Gründen nicht umgesetzt werden konnte.

Die **167 Praktika 2025** (ausgenommen Personen im Bundesfreiwilligendienst und Anerkennungspraktikantinnen und -praktikanten) unterteilten sich wie folgt:

- 107 Schülerpraktika (ohne eintägige Berufsfelderkundungstage, ohne Girls' & Boys' Day)
- 25 im Rahmen eines Studiums
- 20 im Rahmen einer Ausbildung
- 6 im Rahmen einer Umschulung
- 9 im Rahmen einer Wiedereingliederung

Von den 167 Praktikant*innen hatten elf Personen einen Grad der Behinderung (GdB).

	2023	2024	2025*
Realisierte Praktika	130	118	167
Bewerbungen	315	348	476

* Seit 2025 werden auch Praktika in den Kindertagesstätten des FB 51–Kinder und Jugend zentral erfasst.

Personalentwicklung

cLEVer-Campus – die digitale Lernplattform

Roll-out

2025 lag ein Schwerpunkt der Abteilung Personalentwicklung (PE) auf der Etablierung der im Vorjahr eingeführten E-Learning Plattform mit dem Namen cLEVer-Campus. Diese ist verwaltungsweit für alle Mitarbeitenden unter der Internetadresse www.leverkusen-clever-campus.de erreichbar. Der cLEVer-Campus beinhaltet berufliche und persönliche Weiterbildungsangebote in Form von E-Trainings, Podcasts, begleitenden Materialien sowie die Anmeldemöglichkeit für Präsenzseminare.



E-Trainings: Digitales Lernen

Mit hochwertigen E-Trainings können die Mitarbeitenden zeit- und ortsunabhängig ganz in ihrem individuellen Tempo lernen. Das moderne, interaktive Design bietet erweiterte Lernmöglichkeiten und mehr Flexibilität, da kurze Lerneinheiten in den Arbeitsalltag integriert werden können. Im Oktober 2024 startete die Lernplattform mit zunächst 27 E-Trainings. Im Berichtsjahr wurden gezielt weitere E-Trainings zu aktuellen Themen freigeschaltet, sodass sich die Anzahl auf insgesamt 60 E-Trainings erhöhte.

Die Campus-Community

Ende 2025 waren 2.275 aktive Nutzer im cLEVer-Campus registriert: Die hohe Nutzerquote spricht dafür, dass sich der cLEVer-Campus nach etwas mehr als einem Jahr als zentrale Lernplattform etabliert hat. Die Personalentwicklung gestaltet die Angebote kontinuierlich weiter aus und informiert dazu regelmäßig im Mitteilungsblatt und Intranet.

Train-the-Trainer-Schulungen: Internes Expertenwissen

Neben der Personalentwicklung teilen rund 30 interne Expertinnen und Experten ihr Wissen zu den Themen Betriebliche Gesundheitsförderung, Korruptionsprävention, Gleichstellung, Datenschutz, Geodatenmanagement, Vergaberecht u.v.m. auf der Lernplattform cLEVer-Campus und schaffen so einen gemeinsamen Ort des Lernens. Hierfür bietet die Personalentwicklung gezielte Trainer*innenschulungen an, in denen die Expertinnen und Experten aus den verschiedenen Fachbereichen erfahren, wie sie ihre Lerninhalte im cLEVer-Campus adressatengerecht publizieren können.

Onboarding-Lernpfad

Das Thema „Onboarding“ wurde im Rahmen der Mitarbeitendenbefragung 2024 vielfach adressiert und im Rahmen eines Onboarding-Lernpfads im cLEVER-Campus im Berichtsjahr umgesetzt. Der Lernpfad bietet neuen Mitarbeitenden einen strukturierten Überblick über zentrale Informationen der Stadtverwaltung sowie einen kompakten Einblick in Organisation und Abläufe der öffentlichen Verwaltung. Ein Begrüßungsvideo des Oberbürgermeisters rundet das Angebot ab.



Seminarangebote: Lernen in Präsenz

Bedarfsgerechte Inhalte, moderne Prozesse

Neben der umfangreichen Auswahl an E-Trainings können Mitarbeitende seit Anfang 2025 auch Präsenzseminare u.a. aus dem internen Fortbildungsprogramm zu Themen wie Kommunikation, Methodenkompetenzen, Verwaltungswissen, Digitalisierung oder Führung & Management einfach über den cLEVER-Campus buchen. Mithilfe eines Ampelverfahrens und automatisierten Bestätigungsnachrichten erhalten die Mitarbeitenden eine direkte Rückmeldung zu ihrer Buchung. Darüber hinaus ist die digitale Seminaradministration effizienter, da der Anmeldeprozess nicht mehr per E-Mail stattfindet, die Dokumentation innerhalb des Systems erfolgt und Teilnahmelisten und -bescheinigungen automatisch generiert werden.

Seminare der Personalentwicklung (PE)

Mit insgesamt 29 internen Fortbildungen (Vorjahr 55) hat sich das Angebot gegenüber 2024, bedingt durch die Haushaltslage, erkennbar verringert. Insgesamt haben 176 Mitarbeitende (im Vorjahr 528) an den Veranstaltungen teilgenommen.

2025	Seminare	Teilnehmende	Frauen	Männer	Seminar-tage
Führungskräfteprogramm (2 Gruppen à 6 Seminare)	12	22	11	11	20
Stellvertretenden-Schulung (2 Gruppen à 3 Seminare)	6	32	20	12	9
Fortbildungsprogramm	11	122	87	35	12
Insgesamt	29	176	118	58	41

Feedback

Nach einem Seminar werden die Teilnehmenden mit einer standardisierten Umfrage um ihr Feedback gebeten. Dabei können inhaltliche Qualität, Fachwissen der Referierenden und die aktive Einbindung der Teilnehmenden durch die Referentin oder den Referenten bewertet werden.

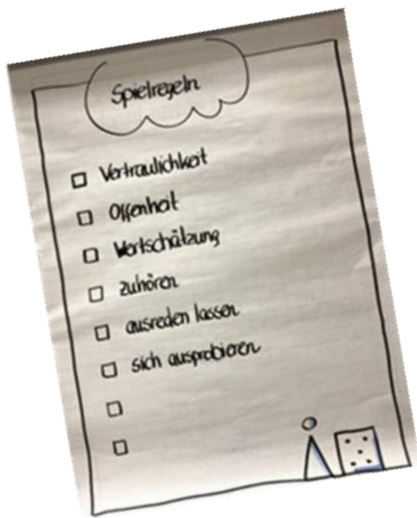
„Wie bewerten Sie das Seminar insgesamt?“

Insgesamt wurden 92 % der in 2025 durchgeführten Seminare mit „sehr gut“ oder „gut“ bewertet. Das Fachwissen der Referentinnen und Referenten haben 75 % mit „sehr gut“ und weitere 23 % mit „gut“ bewertet. Dieses Feedback unterstreicht die hohe fachliche Kompetenz der Referierenden.



Führungskräfteprogramm 2025

Ein fester Bestandteil unserer strategischen Personalentwicklung ist das jährlich stattfindende Qualifizierungsprogramm, welches von allen Führungskräften, die neu Führungsverantwortung übernehmen, obligatorisch durchlaufen wird. Das Programm umfasst insgesamt sechs Präsenzmodule, die von internen und externen Referentinnen und Referenten geleitet werden, sowie drei begleitende E-Trainings aus dem cLEVer-Campus, die es den Teilnehmenden ermöglichen, Lerninhalte zu vertiefen. Durch eine fortlaufende Evaluation wird das Programm regelmäßig an die aktuellen Bedarfe moderner Führungsarbeit und internen Anforderungen angepasst.



Neben den klassischen Modulen (Führungsrolle, Kommunikation, Konflikt- und Changemanagement) bereichern interne Beiträge zu Arbeitssicherheit, BEM, Leitlinie zum Umgang mit Fehlverhalten, Personalentwicklung, Gewaltprävention und zum Thema Digitalisierung die Inhalte des Programms.

Die Führungskräfte profitieren nicht nur von theoretischem Input, sondern insbesondere von Austausch, Vernetzung und praktischen Fallbeispielen bzw. Übungen.

Neue Konzepte der Personalentwicklung

Perspektivgespräch

Im Rahmen der Mitarbeitendenbefragung 2024 wurde der Bedarf identifiziert, das gesamte Konzept der Mitarbeitendengespräche zu modernisieren. Dieses Anliegen wurde 2025 durch eine stadtverwaltungsweite Online-Umfrage aufgegriffen, an der sich rund 700 Kolleginnen und Kollegen der Stadt Leverkusen beteiligten. Die hohe Zahl der Rückmeldungen machte den Wunsch nach einer offenen, wertschätzenden Gesprächskultur sowie nach mehr Struktur und unterstützenden Materialien deutlich.

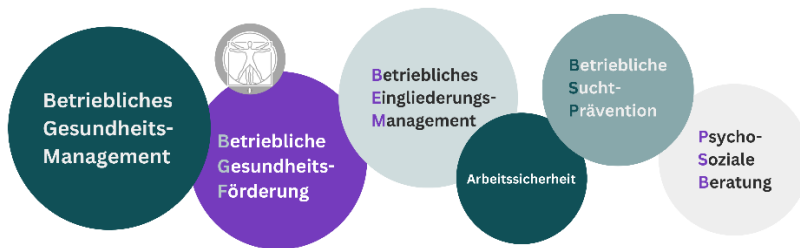
Auf Basis dieser Ergebnisse erarbeitete die Personalentwicklung ein neues Format für Mitarbeitendengespräche, das im Jahr 2026 unter der Bezeichnung „Perspektivgespräch“ stadtweit eingeführt werden soll. Ziel ist es, Vertrauen, Transparenz und die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften nachhaltig zu stärken.

Einführung von Exit-Gesprächen

Mit dem Ziel, aus dem Feedback von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu lernen, wurde im August 2025 das Instrument der Exit-Gespräche eingeführt. Das Angebot, ein Exit-Gespräch zu führen, erhalten alle Mitarbeitende, die ihre Kündigung bzw. ihren Versetzungsantrag eingereicht haben. Orientiert an wesentlichen Leitfragen – etwa zur Zusammenarbeit, zur Führungskultur und zu bestehenden Arbeitsbedingungen – tragen die Rückmeldungen der Mitarbeitenden dazu bei, vorhandene Stärken, aber auch bestehende Verbesserungspotenziale der Verwaltung zu erkennen und entsprechende Maßnahmen abzuleiten. Alle übermittelten Inhalte werden vertraulich behandelt und fließen anonymisiert in zukünftige Auswertungen ein.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der Stadtverwaltung Leverkusen hat im Jahr 2025 erneut ein vielfältiges und zielgerichtetes Angebot zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden umgesetzt. Ziel war es, sowohl die psychische als auch die körperliche Gesundheit der Mitarbeitenden zu stärken, Belastungen frühzeitig zu erkennen und nachhaltige Gesundheitskompetenzen im Arbeitsalltag zu fördern.



Das Jahresprogramm der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)

Im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) wurden im Jahr 2025 insgesamt 75 Maßnahmen innerhalb des BGF-Programms sowie der Gesundheitswochen durchgeführt. An diesen nahmen 810 Mitarbeitende teil. Davon waren 739 Frauen und 71 Männer.

Ein zentraler Bestandteil war das BGF-Jahresprogramm, das verschiedene Themenbereiche wie psychische und mentale Gesundheit, Stressbewältigung, Bewegung, Entspannung, Resilienz, Ernährung und gesundheitsförderliche Arbeitsweisen umfasste. Insgesamt wurden 55 Maßnahmen im Rahmen dieses Programms umgesetzt. Die Angebote reichten von Bewegungs- und Entspannungskursen über Workshops zur psychischen Gesundheit bis hin zu Impulsvorträgen zu gesundheitsrelevanten Themen. Insgesamt nahmen 569 Mitarbeitende an diesen Maßnahmen teil, davon 518 Frauen und 51 Männer.

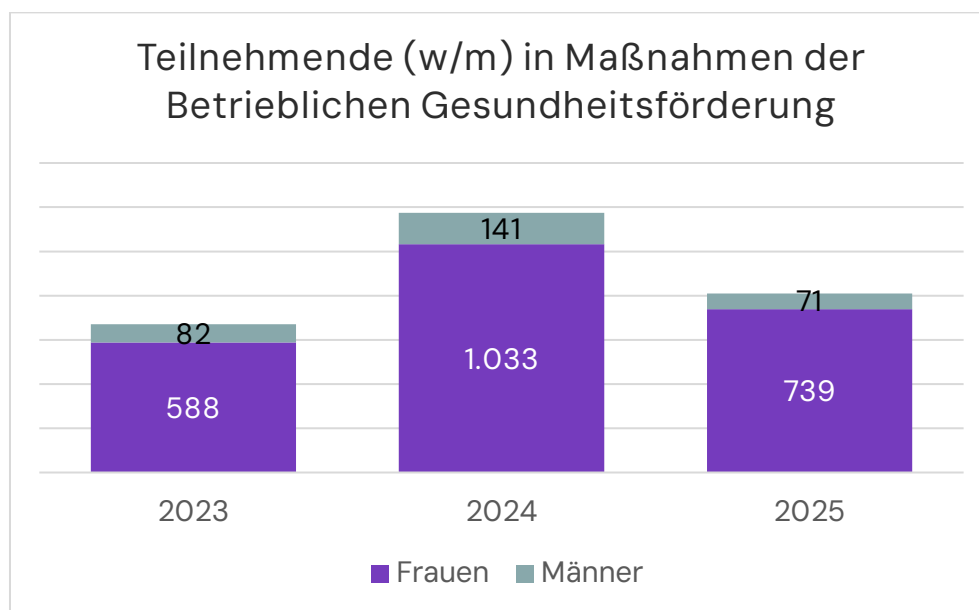
Ergänzend dazu fanden im Jahresverlauf eine Gesundheitswoche sowie Gesundheits-Check-ups statt. Diese boten den Mitarbeitenden niedrigschwellige Möglichkeiten, ihre gesundheitliche Situation zu reflektieren und Impulse für einen gesundheitsbewussten Alltag zu erhalten. Zu den angebotenen Maßnahmen gehörten unter anderem Stresstests, Balance-Checks, Körperanalysen und Angebote zur Rückengesundheit. Insgesamt wurden in diesem Rahmen 20 Maßnahmen durchgeführt, an denen 241 Mitarbeitende teilnahmen, davon 220 Frauen und 21 Männer. Ein besonderer Schwerpunkt lag im Rahmen der Gesundheitswoche auf dem Thema Frauengesundheit. In verschiedenen Workshops und

Impulsangeboten wurden Themen wie hormonelle Gesundheit, Selbstfürsorge, Atem- und Körperarbeit aufgegriffen, um den Mitarbeitenden praxisnahe Strategien zur Stärkung des eigenen Wohlbefindens und zur besseren Regulation von Belastungen im Arbeitsalltag zu vermitteln.

Neben den gesundheitsfördernden Angeboten für Mitarbeitende lag im Jahr 2025 ein besonderer Schwerpunkt auf der Stärkung gesundheitsorientierter Führung. Für Führungskräfte wurden Seminare und Workshops angeboten, die sich mit Themen wie dem Erkennen und Umgang mit psychischen Belastungen, gesunder Kommunikation, Selbstfürsorge, Abgrenzung sowie gesundheitsförderlicher Führung beschäftigten. Ziel dieser Maßnahmen war es, Führungskräfte darin zu unterstützen, Belastungssituationen frühzeitig wahrzunehmen, angemessen darauf zu reagieren und eine gesundheitsförderliche Arbeitskultur in ihren Teams zu stärken.

Darüber hinaus engagierte sich das BGM weiterhin in der Arbeitsgruppe Gewaltschutzprävention und Hitzeschutz. Ziel dieser interdisziplinären Zusammenarbeit ist es, Mitarbeitende – insbesondere in Bereichen mit intensivem Bürgerkontakt – besser auf mögliche Konflikt- und Eskalationssituationen vorzubereiten und präventive Maßnahmen zu etablieren. Die kontinuierliche Weiterentwicklung des BGM sowie die enge Zusammenarbeit mit den Fachbereichen, Führungskräften und internen Gremien tragen dazu bei, die Gesundheit der Mitarbeitenden langfristig zu fördern und ein gesundheitsbewusstes Arbeitsumfeld innerhalb der Stadtverwaltung Leverkusen weiter zu stärken.

Die Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung wurden wie bereits in den vergangenen Jahren überwiegend von Mitarbeiterinnen wahrgenommen (91 %).



Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Nach längerer Arbeitsunfähigkeit stellt die Rückkehr an den Arbeitsplatz für viele gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine große Herausforderung dar. Das Team der Betrieblichen Eingliederungsmaßnahmen BEM begleitet und betreut Mitarbeitende dabei, nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit schrittweise, gesundheitsgerecht und möglichst dauerhaft wieder in den Arbeitsprozess zurückzukehren. Das Ziel besteht darin, erneuten Arbeitsunfähigkeiten vorzubeugen, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und individuelle Lösungen zu entwickeln, die sowohl die gesundheitliche Situation als auch die konkreten Anforderungen des Arbeitsplatzes berücksichtigen. In enger Zusammenarbeit mit den betroffenen Mitarbeitenden, und auf Wunsch mit weiteren internen und externen Beteiligten, werden geeignete Maßnahmen entwickelt. Dazu zählen beispielsweise stufenweise Wiedereingliederungen, Anpassungen von Arbeitsbedingungen, organisatorische Veränderungen, technische oder ergonomische Hilfen, Arbeitsplatzwechsel oder die Einbindung weiterer Unterstützungsangebote.

Seit der personellen Neuaufstellung des betrieblichen Eingliederungsmanagements im Jahr 2022 und der damit verbundenen weiteren Professionalisierung konnten die Prozesse kontinuierlich weiterentwickelt werden. Im Jahr 2025 wurde diese Entwicklung fortgeführt.

- 2025 wurden 296 BEM-Verfahren betreut (Vorjahr 246). Einem BEM-Verfahren zugestimmt hatten 167 Personen, tatsächlich aufgenommen wurden davon 134 Verfahren (Vorjahr 84). Diese Entwicklung zeigt, dass das BEM zunehmend als wichtiges Unterstützungsangebot wahrgenommen und genutzt wird.
- Insgesamt wurden 84 BEM-Verfahren in der Verwaltung erfolgreich beendet, davon wurden sieben Mitarbeitende an einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt.
- Die durchschnittliche Verfahrensdauer betrug wie auch im Vorjahr 6 bis 8 Monate. Die Dauer verdeutlicht, dass BEM-Verfahren häufig komplexe individuelle Ausgangslagen betreffen und eine sorgfältige Abstimmung zwischen Mitarbeitenden, Führungskräften, Interessenvertretungen und weiteren Beteiligten erforderlich machen.

Durch das BEM leistet die Stadtverwaltung einen wichtigen Beitrag zur Chancengleichheit, Teilhabe und Beschäftigungssicherung. Es unterstützt Mitarbeitende darin, trotz gesundheitlicher Einschränkungen weiterhin aktiv am Arbeitsleben teilzuhaben, berufliche Perspektiven zu erhalten und individuelle Belastungen angemessen zu berücksichtigen. Damit ist das BEM ein zentraler Baustein einer gesundheitsorientierten, inklusiven und gleichstellungsbewussten Personalpolitik.

Ausblick

Ausblick 2026

Karriere-eLEVator

Abschluss in Sicht

Der erste Jahrgang des Traineeprogramms „Karriere-eLEVator“ hat im Oktober 2024 begonnen. Das Konzept wurde speziell für Hochschulabsolventinnen und -absolventen spezifischer Fachrichtungen entwickelt: In den Praxisabschnitten werden die Trainees von erfahrenen Kolleginnen und Kollegen angeleitet („Mentoring“) und werden in die Aufgaben der gehobenen Qualifikationsebene eingearbeitet. Die Abteilungen wiederum können von den Vorerfahrungen und Impulsen der Trainees profitieren.

Der erste Jahrgang vom Karriere-eLEVator wird die Praxisphase von insgesamt vier verschiedenen Einsatzbereichen im Laufe des Jahres 2026 beenden. Im Anschluss daran werden die Trainees in eine feste Stelle integriert und beenden parallel den Verwaltungslehrgang II.

Feuerwehr

Erstmalige Kombinationsausbildung

Im feuerwehrtechnischen Dienst wurde ergänzend zu den beiden traditionellen Ausbildungsberufen Brandmeister*in und Brandoberinspektor*in ein neuer Ausbildungsweg konzipiert. Zum 01. August 2026 wird erstmalig die **Kombinationsausbildung** Notfallsanitäter*in mit anschließender Ausbildung zur bzw. zum Brandmeister*in eingeführt.

- Stufe 1: Ausbildung zur bzw. zum Notfallsanitäter*in. Dauer: 3 Jahre.
- Stufe 2: Nach der dreijährigen Ausbildung zur bzw. zum Notfallsanitäter*in schließt sich direkt die verkürzte Ausbildung zur bzw. zum Brandmeister*in an. Dauer: 14 Monate.

Insgesamt dauert die Kombinationsausbildung 50 Monate.

Nach Abschluss beider Ausbildungen sind die Mitarbeitenden sowohl im Brandschutz als auch im Rettungsdienst einsetzbar.

Zu Einstellungsbeginn der ersten Ausbildung (Stufe 1) ist ein vereinfachter Sporttest zu absolvieren. Während der dreijährigen Ausbildung erhalten die Auszubildenden wöchentlichen Sportunterricht zur gezielten Vorbereitung auf den Sporttest für die Ausbildung zur bzw. zum Brandmeister*in. Vor Beginn dieser zweiten Ausbildung (Stufe 2) muss der umfangreiche Sporttest für das Berufsbild Brandmeister*in bestanden werden.

Personalmarketing und Recruiting

Herausforderung: Angespannte Haushaltslage

Die aktuelle Haushaltslage und der daraus resultierende externe Einstellungsstopp stellen die Abteilung „Recruiting und Personalmarketing“ vor neue Herausforderungen. Ziel ist es, die vorhandenen Ressourcen weiterhin effizient einzusetzen und gleichzeitig flexibel sowie agil auf veränderte Rahmenbedingungen zu reagieren. Der Fokus liegt dabei verstärkt auf internen Besetzungsverfahren, strategischer Personalverwendung und damit der nachhaltigen Sicherung von Fachwissen innerhalb der Verwaltung.

Die Abteilung Recruiting und Personalmarketing wird auch weiterhin ihre Prozesse kontinuierlich evaluieren und anpassen, um sowohl den organisatorischen Anforderungen als auch den Erwartungen von Bewerberinnen und Bewerbern gerecht zu werden.

Personalentwicklung

Einführung Perspektivgespräch

Ein zentrales Projekt für das Jahr 2026 ist die verwaltungsweite Einführung des neu konzipierten Mitarbeitendengesprächs, das zukünftig Perspektivgespräch heißen wird. Das Perspektivgespräch bietet einen strukturierten Rahmen, in dem die Führungskraft gemeinsam mit der bzw. dem Mitarbeitenden auf die vergangenen zwölf Monate zurückblickt, Erfolge und Herausforderungen reflektiert und hieraus Erkenntnisse für zukünftige Entwicklungen ableiten kann. Die Rahmenstruktur des Perspektivgesprächs ist so ausgelegt, dass das Gespräch den Ansprüchen an eine moderne Verwaltung gerecht wird und Offenheit, Vertrauen und Motivation aller Beteiligten stärkt.



Betriebliches Gesundheitsmanagement

Geschlechtsspezifische Gesundheitsförderung

Das BGM der Stadtverwaltung Leverkusen wird die geschlechtsspezifische Gesundheitsförderung systematisch weiterentwickeln und dabei auf eine ausgewogene Berücksichtigung aller Zielgruppen achten. Langfristig sollen geschlechtersensible Präventionsangebote ein fester Bestandteil des Gesundheitsjahresprogramms werden. Das Feedback der Teilnehmenden ermöglicht dem BGM-Team, die Maßnahmen und Angebote regelmäßig zu evaluieren und bedarfsgerecht zu erweitern.

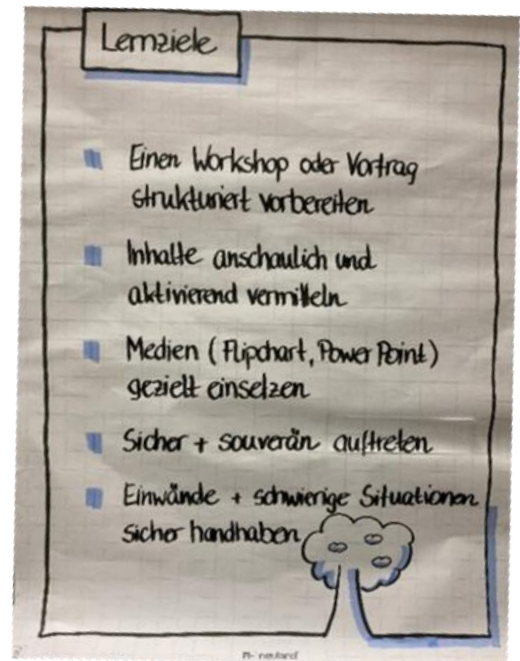
Kommunale Gesundheitslotsinnen und Gesundheitslotsen

Praxiseinsatz

Für Anfang 2026 sind ergänzend zu den gesundheitsthematischen Schulungen, die im Herbst 2025 stattfanden, zwei Seminare zu Präsentationstechniken und Moderation geplant. Diese vermitteln Grundlagen wirksamer Workshopgestaltung sowie die Planung und Strukturierung einer Veranstaltung mit einer Gruppe. Die Abteilung Personalentwicklung wird die Seminare durchführen.

In 2026 geht es für die acht Gesundheitslotsinnen und -lotsen erstmals in die Praxis. Dabei werden sie weiterhin unterstützt und begleitet. Vierteljährliche Feedbackgespräche mit den Mitarbeitenden im Medizinischen Dienst dienen dazu, Rückmeldungen und Bedarfe aus der Praxis aufzuzeigen.

Perspektivisch werden weitere Themen dazu kommen, wie beispielsweise „Psychische Gesundheit“, „Gesund im Alter“ sowie „Medienkompetenz und Gesundheit“.



Der Medizinische Dienst evaluiert das Projekt und berichtet in verschiedenen Gremien über den aktuellen Stand. Ein Abschlussbericht ist für 2029 geplant.

Gleichstellungsbüro

Beruflicher Wiedereinstieg: NetzwerkW(iedereinstieg)

Als Koordination des NetzwerkW(iedereinstieg) Leverkusen sind weitere Veranstaltung zum Themenbereich Beruflicher Wiedereinstieg geplant. Im Jahr 2026 sollen dabei Fragestellungen zur Zielgruppe Frauen mit Zuwanderungsgeschichte besonders berücksichtigt werden.

Mit einem Sondernewsletter, in dem eigene sowie Veranstaltungen aus dem Netzwerk veröffentlicht werden, wird das Gleichstellungsbüro auf Angebote zum Internationalen Frauentag in Leverkusen aufmerksam machen. Zusätzlich soll ein Kommunikations- und Präsentationsworkshop für Mitarbeiterinnen mit dem Schwerpunkt Körper, Stimme und Wirkung stattfinden.

Glossar

AGL	Jobcenter Arbeit und Grundsicherung Leverkusen. Damit für die Leistungsempfänger*innen nicht zwei Behörden zuständig sind, die Bundesagentur für Arbeit und die Stadt Leverkusen, wurde 2005 für die Stadt Leverkusen das Jobcenter AGL gegründet.
Ausbildungsquote	Anteil der Auszubildenden und Anwärter*innen an der Gesamtzahl aller Mitarbeitenden.
BAT	Bundes-Angestelltentarifvertrag. Der BAT wurde 2005 durch den TVöD abgelöst, ist aber für die Einordnung älterer Verträge für Beschäftigte im öffentlichen Dienst oft noch relevant.
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
Bundesfreiwilligendienstleistende (BFD)	Beim BFD sind soziale Dienste, aber auch Einätze in Verwaltungs- oder technischen Bereichen möglich (z. B. Fahrdienste)
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
Kita	Städtische Kindertageseinrichtung
Krankenquote	Errechnet sich aus der Summe aller Krankentage aller Mitarbeitenden im Kalenderjahr, geteilt durch die Kalendertage des Jahres.
Laufbahngruppen LB-Gruppen	Laufbahnen, die verwandte und gleichwertige Vor- und Ausbildungen voraussetzen Laufbahngruppe 1.1 – ehemals Einfacher Dienst Laufbahngruppe 1.2 – ehemals Mittlerer Dienst Laufbahngruppe 2.1 – ehemals Gehobener Dienst Laufbahngruppe 2.2 – ehemals Höherer Dienst

Quote der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitenden (GdB) – Stichtag der Erhebung	Die Quote wird jedes Jahr zum Stand 31. März über IW Elan an die Agentur für Arbeit übermittelt. Dies ist gesetzlich vorgegeben. Die Quote wird über ein spezielles Rechenmodell ermittelt.
SPL	Sportpark Leverkusen, eigenbetriebsähnliche Einrichtung
TBL	Anstalt des öffentlichen Rechts Technische Betriebe der Stadt Leverkusen
TVAöD	Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes
Übernahmequote	Anteil der Auszubildenden, die von der Stadt Leverkusen ein Übernahmeangebot erhalten haben, gemessen an der Gesamtzahl der Auszubildenden, die im jeweiligen Jahr ihre Ausbildung beenden. Nicht berücksichtigt wird, ob die Auszubildenden das Übernahmeangebot angenommen haben oder wie die Übernahme erfolgt (z. B. befristet, unbefristet, verbeamtet, beschäftigt).
SV	Sozialversicherung
VZÄ	Vollzeitäquivalent, eine rechnerische Hilfsgröße. Die Anzahl der VZÄ gibt an, wie viele Vollzeithkräfte sich rechnerisch bei einer gemischten Personalbelegung mit Teilzeitbeschäftigten ergeben.
ZV	Zusatzversorgungskasse (bei Tarif-Beschäftigten)



PER 2025 SONAL 5 BERICHT

BK-Nummer 2020/3554 (ö)

Umsetzung der Profilbildung am Geschwister-Scholl-Berufskolleg und am Berufskolleg für Wirtschaft und Verwaltung auf dem „Campus Bismarckstraße“

Beschluss des Rates vom 25.06.2020

Die Verwaltung wurde beauftragt, die weitere Planung der Ergänzungsbauten auf dem Grundstück des Campus Bismarckstraße zur Umsetzung der Profilbildung anhand der technischen und wirtschaftlichen Machbarkeitsstudie fortzuführen.

Dieses Projekt wird in der Projektleitung durch die Leverkusener Immobiliengesellschaft (LEVI) geführt.

In den Jahren 2025 und 2026 wurde die Leistungsphase 3 fortgeführt und beendet. Die beiden Schulen Geschwister-Scholl Berufskolleg und Berufskolleg für Wirtschaft und Verwaltung sind weiterhin eng in den Planungsprozess eingebunden. Im Februar 2026 wurde der Baubeschluss zur Erweiterung im Rat der Stadt Leverkusen im nichtöffentlichen Teil mehrheitlich beschlossen. Siehe hierzu Vorlage Nr. 2026/0160.

Im Jahr 2026 soll es mit Leistungsphase 4 – Genehmigungsplanung - weitergehen.

Schulen

03.06.2026