



Stadt Leverkusen

Antrag Nr. 2025/3425

Der Oberbürgermeister

I/01-011-20-06-ne

Dezernat/Fachbereich/AZ

22.07.2025

Datum

| Beratungsfolge | Datum | Zuständigkeit | Behandlung |
|-------------------------------------|--------------|----------------------|-------------------|
| Haupt- und Personalausschuss | 17.09.2025 | Entscheidung | öffentlich |

Betreff:

Handlungsfähig. Gesund. Zukunftsfest. -

Maßnahmen gegen psychische Überlastung in der Stadtverwaltung

- Antrag der CDU-Fraktion vom 07.07.2025

Anlage/n:

3425 - Antrag

Herrn
Oberbürgermeister
Uwe Richrath
Friedrich-Ebert-Platz 1

51373 Leverkusen

Friedrich-Ebert-Straße 96
51373 Leverkusen
Telefon: 02 14 / 406-87 20

info@cdufraktion-lev.de
<http://cdufraktion-lev.de>

Unser Zeichen: tf

Leverkusen, 7. Juli 2025

Handlungsfähig. Gesund. Zukunftsfest. – Maßnahmen gegen psychische Überlastung in der Stadtverwaltung

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

bitte setzen Sie nachfolgenden Antrag auf die Tagesordnung der zuständigen Gremien:

Die Verwaltung wird beauftragt, ein umfassendes Konzept zur systematischen und ganzheitlichen Reaktion auf die zunehmenden psychischen Belastungen von Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Leverkusen zu erarbeiten und dem Rat innerhalb von sechs Monaten vorzulegen.

Dieses Konzept soll insbesondere folgende Aspekte berücksichtigen:

- Gefährdungsbeurteilung insbesondere zum Thema „psychischer Belastung“ gemäß §5 ArbSchG (3, 6.) in allen Organisationseinheiten – unter Beteiligung der Mitarbeitenden.
- Strukturelle und organisatorische Analyse, um übermäßige Arbeitslast, Zielkonflikte oder ineffiziente Abläufe sichtbar zu machen.
- Stärkung gesundheitsförderlicher Führungskultur, u. a. durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen und Feedbackinstrumente.
- Digitalisierung und Prozessvereinfachung zur Reduktion administrativer Überlastung.
- Förderung psychischer Resilienz, z. B. durch Gesundheitsangebote, Fokuszeiten und flexible Arbeitsgestaltung.
- Beteiligung des Personalrats, des Gesundheitsmanagements sowie externer Expertise zur Entwicklung wirkungsvoller Maßnahmen.
- Regelmäßige Evaluation zur Wirksamkeitskontrolle und Weiterentwicklung des Konzeptes.

Begründung:

Die Zustimmung zum Stellenplan 2025 war ein notwendiger Schritt, um kurzfristig personellen Druck in einzelnen Bereichen der Stadtverwaltung abzufedern. Jedoch kann die psychische Belastung der Mitarbeitenden nicht allein durch Stellenmehrung gelöst werden. Vielmehr kann das nur eine kurzfristige Lösung darstellen. Wie der *DAK-Psychreport 2025* eindrucksvoll zeigt, sind die Arbeitsunfähigkeiten aufgrund psychischer Erkrankungen bundesweit auf Rekordniveau gestiegen (+21 % allein im Vergleich 2022 zu 2023). In Verwaltungen liegt der Wert mit teils über 350 AU-Tagen je 100 Mitarbeitenden besonders hoch.

Der *Bericht der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)* sowie die *DGUV-Information 206-026* verdeutlichen, dass psychische Belastung nicht isoliert zu betrachten ist. Vielmehr hängen diese eng mit Strukturen, Führung, Kommunikation, Aufgabensteuerung und Digitalisierung zusammen. Es ist eine gesamtorganisatorische Aufgabe, hier gegenzusteuern.

Auch die *Forschungsergebnisse der BAuA* (Projekt F2358) zeigen, dass insbesondere Führungskräfte entscheidend sind für die Wahrnehmung und Steuerung psychischer Belastungen – sowohl in der Prävention als auch in der Reaktion. Eine gesundheitsförderliche Führungskultur ist daher nicht optional, sondern ein zentrales Steuerungsinstrument.

Die CDU-Fraktion betont: Ein Konzept zur Reduktion psychischer Belastung muss langfristig angelegt sein, auf wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhen und konsequent strukturelle Ursachen adressieren. Dies betrifft Aufgabenverteilung, Arbeitsorganisation, technische Rahmenbedingungen und insbesondere die Kultur der Verantwortung auf allen Führungsebenen.

Zahlreiche kommunale Beispiele belegen, dass Maßnahmen wie die Einführung verbindlicher Fokuszeiten, transparente Aufgabensteuerung, qualifizierte Führungsentwicklung und digitale Entlastungsprojekte nachweislich Wirkung zeigen. Diese Beispiele sollten in das Konzept einfließen.

Die Verwaltung trägt Verantwortung, nicht nur reaktiv zu handeln, sondern proaktiv Strukturen zu schaffen, die Gesundheit und Motivation der Mitarbeitenden dauerhaft sichern. Der Antrag zielt darauf, diesen Anspruch mit einem fundierten Konzept umzusetzen – nicht als Einzelmaßnahme, sondern als dauerhaften Bestandteil einer strategisch ausgerichteten Personalpolitik.

Selbstverständlich gehen wir davon aus, dass einzelne Maßnahmen bereits in der Verwaltung Leverkusen existieren oder initiiert wurden. Dieser Antrag dient daher nicht der Infragestellung bestehender Aktivitäten, sondern soll vielmehr einen Rahmen schaffen, in dem bestehende, bewährte Maßnahmen zusammengeführt, überprüft und systematisch weiterentwickelt werden können.

Quellen:

- BAuA – Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung:
<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaeetze/artikel28>
- DAK-Psychreport 2024/2025:
https://www.dak.de/dak/unternehmen/reporte-forschung/psychreport-2024_57364
- DGUV Information 206-026:
<https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3476>
- BAuA-Forschungsvorhaben F2358:
<https://www.baua.de/DE/Forschung/Forschungsprojekte/f2358>
- COPSOQ – Copenhagen Psychosocial Questionnaire:
<https://www.copsoq.de/>
- Statistisches Bundesamt – Stress am Arbeitsplatz:
<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/stress-arbeitsplatz.html>
- DAK Psychreport 2025:
<https://caas.content.dak.de/caas/v1/media/131624/data/4e1fc7bc25d1abe1339535a2da6d9be4/250415-download-report-psychreport-vorsaetze-1-.pdf>

Mit freundlichen Grüßen



Stefan Hebbel
Fraktionsvorsitzender



Tim Feister
Ratsmitglied