



**Stadt Leverkusen**

Antrag Nr. 2025/3425

**Der Oberbürgermeister**

I/01-011-20-06-ne

**Dezernat/Fachbereich/AZ**

04.09.2025

**Datum**

<b>Beratungsfolge</b>	<b>Datum</b>	<b>Zuständigkeit</b>	<b>Behandlung</b>
<b>Haupt- und Personalausschuss</b>	17.09.2025	Entscheidung	öffentlich

**Betreff:**

Handlungsfähig. Gesund. Zukunftsfest. -

Maßnahmen gegen psychische Überlastung in der Stadtverwaltung

- Antrag der CDU-Fraktion vom 07.07.2025

- Stellungnahme der Verwaltung vom 04.09.2025



116-Betriebliches Gesundheitsmanagement-jme  
Jennifer Meichsner  
☎ 11160

04.09.2025

011

- über Herrn Stadtdirektor Adomat

gez. Adomat

**Handlungsfähig. Gesund. Zukunftsfest. - Maßnahmen gegen psychische Überlastung in der Stadtverwaltung**  
- Antrag der CDU-Fraktion vom 07.07.2025  
- Antrag Nr. 2025/3425

**Fachliche Einschätzung:**

In einer zunehmend komplexen und dynamischen Arbeitswelt stehen Mitarbeitende der öffentlichen Verwaltung unter erhöhtem Druck. Stress, chronische Erschöpfung und psychische Erkrankungen wie Depressionen oder Angsterkrankungen entstehen dabei häufig nicht durch individuelle Schwäche, sondern im Zusammenspiel mit strukturellen und organisatorischen Faktoren. Laut der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zählen eine hohe Arbeitsdichte, mangelnde Handlungsspielräume, unklare Zielvorgaben und eine unzureichende Kommunikation zu den häufigsten Ursachen psychischer Fehlbelastungen. Die Stadtverwaltung sieht sich als Arbeitgeberin angesichts wachsender Aufgabenvielfalt, Bürger\*innenerwartungen, digitaler Transformationsprozesse und personeller Engpässe mit einer signifikanten Zunahme psychischer Belastungen konfrontiert. Vor diesem Hintergrund ist es eine zentrale Aufgabe des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, auf organisationaler Ebene präventiv tätig zu werden. Die Stadtverwaltung Leverkusen hat den Bereich der psychischen Gesundheit daher bereits als feste Säule etabliert.

Die Stadtverwaltung Leverkusen setzt daher auf ein ganzheitliches Konzept zur Stressprävention und Stärkung der psychischen Gesundheit. Dieses Konzept umfasst sowohl strukturelle als auch verhaltenspräventive Maßnahmen. Zu den wichtigsten Bausteinen zählen:

- die Durchführung von partizipativen Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen gemäß § 5 ArbSchG,
- die Förderung gesundheitsförderlicher Führung durch Qualifizierungen und Feedbackinstrumente sowie
- die Einführung von Fokuszeiten zur Reduktion von Unterbrechungen und zur Stärkung der Konzentrationsfähigkeit sowie
- die flexible Gestaltung von Arbeitszeiten sowie die Möglichkeit des mobilen Arbeitens zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und
- niedrigschwellige psychosoziale Beratungsangebote sowie

- ein vielfältiges Angebot an Resilienztrainings, Achtsamkeitsschulungen und Entspannungsverfahren.

**Haushaltsrelevanz/Mittelverfügbarkeit:**

Für die Umsetzung des Konzepts und der Maßnahmen zur Stärkung der psychischen und mentalen Gesundheit der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung sowie zur Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements stehen aktuell die erforderlichen Mittel in Höhe von 90.130,32 € im Haushalt zur Verfügung. Dieser Betrag umfasst alle Maßnahmen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement und die Betriebliche Gesundheitsförderung einschließlich der Deckungsmittel für die psychosoziale Beratung. Durch die dauerhafte Verankerung entsprechender Haushaltsmittel leistet die Stadtverwaltung einen entscheidenden Beitrag zur Förderung der psychischen Gesundheit, zur Stressprävention und -bewältigung sowie zur langfristigen Leistungsfähigkeit und Motivation ihrer Mitarbeitenden.

Finanzielle Auswirkungen im Jahr der Umsetzung und in den Folgejahren:

Maßnahme ist im Haushalt ausreichend veranschlagt

Ansätze sind ausreichend

Deckung erfolgt aus Produkt/Finanzstelle: pn9911, Sachkonto: 541709, Innenauftrag: 110001400107, Finanzposition: Finanzposition 741709.

Unabweisbarkeit aus Sicht der Verwaltung begründbar: Ja  Nein

**Fazit:**

Eine gesunde Verwaltung ist eine leistungsstarke Verwaltung. Mit ihrem präventiven Handeln setzt die Stadtverwaltung Leverkusen ein klares Zeichen für Verantwortung, Fürsorge und Zukunftsfähigkeit. Mit dem ganzheitlichen Konzept sollen als Arbeitgeberin wirksame Maßnahmen ergriffen werden, die die psychische Gesundheit präventiv fördern, bei Bedarf frühzeitig intervenieren und langfristig stabilisieren. Dabei steht ein systematischer, wissenschaftlich fundierter und praxisnaher Ansatz im Vordergrund, der im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) verankert ist.

Weitergehende Informationen finden sich in der Anlage.

Personal und Organisation

**Anlage/n:**

Anlage 1 zur Stellungnahme

### **Handlungsfähig. Gesund. Zukunftsfest. - Maßnahmen gegen psychische Überlastung in der Stadtverwaltung**

- **Antrag der CDU-Fraktion vom 07.07.2025**
- **Stellungnahme der Verwaltung vom 04.09.2025**
- **Anlage zur Stellungnahme der Verwaltung**

In einer zunehmend komplexen und dynamischen Arbeitswelt stehen Mitarbeitende der öffentlichen Verwaltung unter erhöhtem Druck. Die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin sieht sich angesichts wachsender Aufgabenvielfalt, Bürger\*innenerwartungen, digitaler Transformationsprozesse und personeller Engpässe mit einer signifikanten Zunahme psychischer Belastungen konfrontiert. Studien wie der „DAK-Psychreport 2025“ zeigen, dass die Arbeitsunfähigkeiten aufgrund psychischer Erkrankungen im öffentlichen Dienst besonders stark zugenommen haben, was auch in Ihrem Anschreiben zu Recht erwähnt wird. Dies betrifft nicht nur die Gesundheit der Mitarbeitenden, sondern auch die Leistungsfähigkeit und Stabilität der Verwaltung selbst.

Gerne beziehen wir uns auf Ihre Fragestellungen im Rahmen des Gesamtkonzepts. Im Folgenden wird vorgestellt, welche Maßnahmen die Stadtverwaltung Leverkusen im Bereich der psychischen Gesundheit bereits als feste Säule etabliert hat und welche weiteren Möglichkeiten das Betriebliche Gesundheitsmanagement für die Zukunft sieht.

# Inhaltsverzeichnis

1.	Präventionsangebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung zur Förderung der mentalen und psychischen Gesundheit bei der Stadtverwaltung Leverkusen.....	1
1.1	Seminare, Fach- und Impulsvorträge für alle Mitarbeitenden .....	1
1.2	Seminare, Fach- und Impulsvorträge für Führungskräfte.....	3
1.3	Kommunikationsstrategie .....	5
1.4	Kennzahlen Präventionsangebote.....	6
1.5	Kosten BGF-Programm 2024 und 2025 .....	6
2.	Qualitätssicherung und Monitoring .....	7
2.1	Aufbau des Monitorings .....	8
2.2	Methodisches Vorgehen .....	9
2.3	Datenschutz und ethische Prinzipien .....	9
2.4	Nutzung der Ergebnisse im BGM.....	9
2.5	Perspektiven und Weiterentwicklung .....	9
3.	Psychosoziale Beratung und Begleitung .....	10
3.1	Angebotsstruktur.....	10
3.2	Ablauf der psychosozialen Beratung.....	11
3.3	Themenschwerpunkte.....	11
3.4	Qualitätssicherung und Evaluation.....	12
3.5	Kommunikation und Bekanntmachung.....	12
3.6	Kosten .....	12
4.	Gesundheitszirkel .....	12
5.	Modul zur Förderung der psychischen Gesundheit / Beispiel Feuerwehr .....	13
6.	Gesundheitswochen im Zeichen der psychischen Gesundheit.....	13
7.	Phileo-Gesundheitsapp.....	15
8.	Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie - Studie Förderung der physischen und psychischen Gesundheit von Kita-Fachkräften bei der Stadtverwaltung Leverkusen.....	16
9.	Psychische Belastung und Regeneration als Zukunftsthema.....	18
9.2	Wichtigkeit von Regeneration .....	18
9.3	Maßnahmen und Empfehlungen .....	18

10. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), Präventionsverfahren und Arbeitsorganisation.....	20
11. Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.....	22
12. Planetare Gesundheit und Nachhaltigkeitsstrategie zur Bewältigung psychischer Belastungsfaktoren.....	23
12.1 Zusammenhang von planetarer Gesundheit und Nachhaltigkeit .....	25
12.2 Zielsetzung des BGM bezüglich planetarer Gesundheit und Nachhaltigkeit.....	25
13. Fazit.....	26
14. Quellenverzeichnis.....	27

## **1. Präventionsangebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung zur Förderung der mentalen und psychischen Gesundheit bei der Stadtverwaltung Leverkusen**

Die Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz ist eine zentrale Herausforderung in modernen Arbeitswelten. Psychische Belastungen entstehen nicht nur durch persönliche Faktoren, sondern insbesondere auch durch organisationale Bedingungen. Ein strukturierter Maßnahmenkatalog hilft der Stadtverwaltung Leverkusen, präventiv und systematisch auf diese Herausforderungen zu reagieren und die mentale Gesundheit ihrer Mitarbeitenden langfristig zu stärken.

Zur langfristigen Förderung der psychischen Gesundheit bietet die Stadtverwaltung Leverkusen allen Mitarbeitenden zahlreiche präventive Maßnahmen an. Dazu gehören unter anderem Achtsamkeits- und Resilienztrainings, Entspannungskurse, Vorträge zu gesunder Ernährung und Kochworkshops sowie Angebote zum Thema Schlafgesundheit.

### **1.1 Seminare, Fach- und Impulsvorträge für alle Mitarbeitenden**

Die Seminare und Fachvorträge sowie die Impulsvorträge dienen der Sensibilisierung, Wissensvermittlung und praktischen Unterstützung der Mitarbeitenden im Bereich der psychischen und mentalen Gesundheit. Das Ziel besteht darin, durch gezielte Veranstaltungen frühzeitig Überlastungen entgegenzuwirken, individuelle Kompetenzen zu stärken und eine gesundheitsförderliche Arbeitskultur zu etablieren. Im Folgenden werden einige Beispiele aus dem Programm der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) für das Jahr 2025 exemplarisch dargestellt.

#### Erkennen und Umgang mit psychischen Belastungen

Dieser Vortrag richtet sich insbesondere an Führungskräfte und Gesundheitsmultiplikator\*innen. Er vermittelt Warnsignale psychischer Überlastung wie Rückzug, Konzentrationsprobleme, Leistungsabfall oder emotionale Reizbarkeit. Es werden Handlungsmöglichkeiten und Gesprächsführungstechniken im Umgang mit betroffenen Mitarbeitenden vorgestellt und weiterführende Unterstützungsangebote erläutert.

#### Burnout und Depression - Differenzierung und Umgang

Burnout und Depression sind häufige psychische Erkrankungen, die jedoch unterschiedliche Ursachen und Verläufe haben. Der Vortrag zeigt die wichtigsten Merkmale, Unterschiede und Gemeinsamkeiten auf. Zudem werden betriebliche Handlungsmöglichkeiten vorgestellt, wie beispielsweise frühzeitiges Erkennen,

Sensibilisierung im Team, Vermeidung von Stigmatisierung und Wege zur professionellen Hilfe.

### Stressprävention und Stressbewältigung

In diesen Fach- und Impulsvorträgen werden die Ursachen, Symptome und Wirkungen von Stress im Arbeitsalltag beleuchtet. Die Teilnehmenden lernen Methoden zur Stressreduktion kennen, beispielsweise Zeitmanagement, Prioritätensetzung, aktive Erholung und das Setzen von Grenzen. Darüber hinaus werden auch arbeitsorganisatorische Aspekte, wie realistische Zielvorgaben und eine bewusste Pausenkultur, thematisiert.

Auszug der dazu angebotenen Impulsvorträge und Workshops:

- Entspannung durch Atmung
- Entspannung will gelernt sein - Schlaf als Schlüssel zur Gesundheit
- Stressfrei(er) durch den Arbeitsalltag
- Innnehalten und neu ausrichten - Klarheit und Balance im hektischen Alltag
- Klarer Kopf: Strategien für mentale Stärke im Arbeitsalltag
- In Balance bleiben im (Arbeits-)Alltag
- Ruheanker: Stress erkennen und gezielt entgegenwirken
- Stress und Schlaf: Ein Wechselspiel verstehen
- Alles OK bei dir? Kollegialer Umgang mit psychischen Belastungen und -Erkrankungen
- Fair & Klar: Konflikte erfolgreich lösen
- Schlafgesundheit / Regeneration am Tag: Die Kunst der Pausen
- Gute Tage – schlechte Tage: (Berufs-)Leben mit der Diagnose Depression
- Positive Psychologie - was macht wirklich glücklich?
- Resilienz - Seelische Fitness
- Achtsam arbeiten: Mehr Fokus und Gelassenheit im Alltag
- Schlaf und Ernährung: Was uns nachts wirklich gut schlafen lässt

### Wohlbefinden

Wohlbefinden bezeichnet das körperliche, psychische und soziale Gleichgewicht eines Mitarbeitenden. Durch gezielte Maßnahmen soll dies entsprechend erhalten und gefördert werden.

Auszug der dazu angebotenen Impulsvorträge und Workshops:

- Was ist Migräne - warum ich?
- Selbstmanagement in der Migräneprophylaxe
- Raus in die Natur - die Natur als Coach

## Resilienztraining

Resilienz ist die Fähigkeit, mit Belastungen konstruktiv umzugehen. Der Vortrag vermittelt das Konzept der inneren Widerstandskraft und stellt die sieben Resilienzfaktoren vor. Übungen zur Selbstreflexion, ressourcenorientiertes Denken und Methoden zur Stärkung der psychischen Widerstandskraft werden praxisnah vorgestellt.

## Achtsamkeit im Arbeitsalltag

Achtsamkeit hilft dabei, im Hier und Jetzt zu bleiben und eine gedankliche Überforderung zu reduzieren. In diesem Vortrag werden Techniken der Achtsamkeit wie bewusste Atmung, achtsames Zuhören, Microbreaks und mentale Check-ins vermittelt. Es werden einfache Übungen vorgestellt, die sich leicht in den Arbeitsalltag integrieren lassen.

## Schlafgesundheit und Erholung

Erholsamer Schlaf ist eine zentrale Voraussetzung für mentale Stabilität. In diesem Vortrag werden die physiologischen Grundlagen des Schlafs, die Auswirkungen von Schlafmangel auf die Psyche sowie Tipps zur Förderung gesunder Schlafgewohnheiten behandelt. Dabei werden Themen wie digitale Mediennutzung, Abendroutinen und Erholungstechniken praxisorientiert behandelt.

### **1.2 Seminare, Fach- und Impulsvorträge für Führungskräfte**

Führungskräfte spielen eine entscheidende Rolle für die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden. Ihr Verhalten, ihre Kommunikationsweise und ihre Fähigkeit, Belastungssymptome frühzeitig zu erkennen, beeinflussen das Wohlbefinden im Team maßgeblich. Die Stadtverwaltung Leverkusen verfolgt daher einen gezielten Ansatz zur Förderung gesunder Führung. Führungskräfte haben die Möglichkeit, auf freiwilliger Basis an Schulungsprogrammen zu den Themen Stressbewältigung, Konfliktmanagement, achtsame Kommunikation, Resilienzförderung und Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitenden teilzunehmen. Zusätzlich fand im Jahr 2024 monatlich der „Kollegiale Austausch psychische Gesundheit“ unter der Leitung einer Psychologin des Integrationsfachdienstes statt. In diesem Rahmen wurden praktische Fälle (anonym) reflektiert. Darüber hinaus werden Coachings angeboten, in denen individuelle Fragestellungen in einem geschützten Rahmen besprochen werden können.

Das Konzept der gesunden Führung basiert auf mehreren fundierten theoretischen Modellen. So differenziert das Modell der gesundheitsförderlichen

Führung (Health-Oriented Leadership, HoL) von Franke und Felfe zwischen der Selbstfürsorge der Führungskraft (SelfCare) und der Fürsorge für die Mitarbeitenden (StaffCare). Es zeigt sich, dass Führungskräfte, die auf ihre eigene Gesundheit achten, auch eher gesundheitsförderlich gegenüber ihren Mitarbeitenden agieren.

Das Job-Demands-Resources-Modell (Demerouti et al., 2001) verdeutlicht, dass psychische Belastungen durch hohe Anforderungen (Demands) und mangelnde Ressourcen entstehen. Führung kann hier durch die gezielte Bereitstellung von Ressourcen (z. B. Unterstützung, Handlungsspielräume, positive Rückmeldung) kompensatorisch wirken und die Resilienz der Mitarbeitenden stärken.

Zudem verweist die Theorie der transformationalen Führung (Bass & Avolio, 1994) auf die Bedeutung von Inspiration, individueller Förderung und wertorientiertem Handeln als gesundheitsförderliche Führungsdimensionen. Eine Kombination dieser Ansätze bildet die Grundlage des vorliegenden Konzepts.

Ziel des Konzepts ist es, eine gesundheitsorientierte Führungskultur in der Stadtverwaltung Leverkusen aufzubauen, in der Führungskräfte systematisch für gesundheitsrelevante Themen sensibilisiert, qualifiziert und begleitet werden. Sie sollen befähigt werden, psychische Belastungen frühzeitig zu erkennen, gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen zu gestalten und selbst als Vorbild für gesundes Arbeiten zu agieren.

Die Umsetzung soll zukünftig mehrstufig erfolgen und bestehende BGM-Strukturen integrieren, um so eine bessere und effizientere Gesamtlösung zu schaffen. Grundlage ist ein modular aufgebautes Qualifizierungsprogramm für alle Führungsebenen, das sowohl theoretische als auch praxisnahe Inhalte vermittelt. Die Module beinhalten Themen wie Stressbewältigung, Konfliktmanagement, psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz, achtsame Kommunikation und Selbstfürsorge. Das Angebot wird durch digitale Lernformate und Workshops ergänzt.

Darüber hinaus werden Führungskräfte durch Einzelcoachings, Supervisionen und kollegiale Austauschformate unterstützt.

In 2024 umfasste das BGF-Programm für Führungskräfte folgende Seminare zu den Themen "Gesunde Führung / Kommunikation / Achtsamkeit / Konfliktmanagement":

- Gesundheitspilot - Navigation zu einem gesunden Team
- Stabilisierende Führung für psychisch belastete Mitarbeitende
- Führung auf Distanz

- Gesunde Führung im Dialog - Austausch unter Führungskräften
- Erste Hilfe bei psychosozialen Krisen
- Ein gesundes Miteinander im Team aktiv und präventiv fördern - neue Herausforderungen meistern
- Echoeffekt: Resonanz durch Coaching & Kommunikation
- Gesundheitsorientierte Mitarbeitendengespräche
- Schlafgesundheit für Führungskräfte - Work-Life-Sleep-Balance
- Führungskräfte in Balance - Stressabbau und Entspannung
- Führungskraft durch mentales Training
- Ruheanker: Strategien gegen den Sturm des Alltags
- Führungskompetenz Achtsame Selbstführung
- Stressfrei durch die Nacht als Führungskraft
- Es kriselt im Team - Konfliktmanagement für Führungskräfte. Stressbewältigung und Selbstregulation in Belastungssituationen.

Für das Jahr 2025 wurden folgende Seminare angeboten:

- Erkennen von Warnsignalen psychischer Belastung
- Gesunde Kommunikation und Feedbackkultur
- Belastungssteuerung im Team
- Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitenden
- Selbstfürsorge und Vorbildfunktion

Die Vorträge werden von internen oder externen Expertinnen und Experten aus den Bereichen Psychologie, BGM, Arbeitsmedizin oder Coaching durchgeführt. Sie dauern 60 bis 90 Minuten. Die Veranstaltungen beinhalten theoretische Grundlagen sowie interaktive Elemente wie Fragen, Reflexionen, Übungen und Materialien zum Mitnehmen. Die Veranstaltungen werden digital oder in Präsenz angeboten.

### **1.3 Kommunikationsstrategie**

Über das Mitteilungsblatt, das Intranet, E-Mails an den städtischen Gesamtverteiler, Flyer oder ab August 2025 in der Phileo-Gesundheits-App werden interne Kommunikationskampagnen durchgeführt, um über diese Angebote zu informieren und Sensibilisierung sowie Nachhaltigkeit zu fördern.

Darüber hinaus werden Gesundheitstage und Onboarding-Veranstaltungen für neue Mitarbeitende genutzt, um das umfangreiche BGM-Portfolio vorzustellen und in der gesamten Stadtverwaltung bekannt zu machen. Interne digitale Informationsveranstaltungen sind zudem Teil der Kommunikationsstrategie.

#### **1.4 Kennzahlen Präventionsangebote**

Von Mai bis Dezember 2025 wird unser BGF-Programm intensiv umgesetzt. Insgesamt werden in diesem Zeitraum 61 Maßnahmen realisiert, die gezielt unterschiedliche Gesundheitsaspekte adressieren. Die 61 ausgewählten Maßnahmen verteilen sich auf folgende Themenbereiche:

- 16 Maßnahmen im Bereich der mentalen und psychischen Gesundheit - hierzu gehörten unter anderem Fach- und Impulsvorträge, Workshops sowie praxisnahe Trainingsangebote, die den Umgang mit Stress, Resilienz und die Förderung des psychischen Wohlbefindens in den Fokus stellten.
- 24 Maßnahmen zu Bewegung, Entspannung und Wohlbefinden: Hierzu gehörten Yoga- und Pilateskurse, Entspannungstrainings und aktive Pauseninitiativen, um die körperliche Fitness und das allgemeine Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu fördern.
- 21 Maßnahmen im Bereich Kochworkshops und Ernährungsvorträge: Durch interaktive Kochworkshops, Vorträge und Beratungen wurden den Beschäftigten praktische Anregungen für eine gesunde und ausgewogene Ernährung vermittelt.

#### **1.5 Kosten BGF-Programm 2024 und 2025**

Im Jahr 2024 wurden für alle Maßnahmen der BGF insgesamt 26.223,55 Euro ausgegeben. Dies entspricht umgerechnet 6,65 Euro pro Mitarbeitendem (bei 3.771 Mitarbeitenden stand August 2024).

Die eingesetzten Mittel wurden zielgerichtet für unterschiedliche Schwerpunkte verwendet:

- 12.512,80 Euro - Maßnahmen zu Wohlbefinden, mentaler und psychischer Gesundheit sowie Entspannung
- 3.835,00 Euro - Ernährungs- und Kochworkshops
- 1.498,15 Euro - Fachvorträge zum Thema Ernährung
- 8.377,60 Euro - Fachvorträge und Seminare für Führungskräfte im Rahmen des BGF-Programms zum Thema psychische Gesundheit.

Im Jahr 2025 wurden für alle Maßnahmen der BGF insgesamt 14.906,02 Euro ausgegeben. Dies entspricht umgerechnet 3,78 Euro pro Mitarbeitendem (bei rund 3.940 Mitarbeitenden stand August 2025).

Die eingesetzten Mittel wurden wie folgt aufgeteilt:

- 8.003,50 Euro - Maßnahmen im Bereich mentale und psychische Gesundheit
- 3.627,52 Euro - Maßnahmen zu Bewegung, Entspannung und Wohlbefinden

- 3.275,00 Euro - Maßnahmen im Bereich Ernährung (Kochworkshops).

Mit den Investitionen in Höhe von insgesamt 14.906,02 Euro - das entspricht lediglich 3,78 Euro pro Kopf für ein Jahr - konnten dennoch wichtige gesundheitsförderliche Maßnahmen für die gesamte Belegschaft in einem kleinen Rahmen umgesetzt werden. Diese Investitionen tragen dazu bei, die psychische und körperliche Gesundheit der Mitarbeitenden nachhaltig zu stärken, das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern und langfristig krankheitsbedingten Ausfällen vorzubeugen.

Zusätzlich konnten wir durch die Pronova BKK eine Rückerstattung in Höhe von 5.312,50 Euro für unser BGF-Programm erhalten. Die regulären Kosten für Fach- und Impulsvorträge im Bereich der psychischen und mentalen Gesundheit werden von der AOK zu 50 % gefördert. Somit entstehen uns für diese wichtigen Präventionsmaßnahmen lediglich 50 % der regulären Aufwendungen, was die Durchführung qualitativ hochwertiger Angebote erheblich erleichtert und wirtschaftlich attraktiv macht. Diese Unterstützung zeigt, dass unsere Maßnahmen als förderwürdig anerkannt sind und von den Krankenkassen aktiv unterstützt werden.

Trotz der Förderungen bleibt ein Eigenanteil, der für die nachhaltige Umsetzung unserer Programme unerlässlich ist. Investitionen in die Gesundheit sind eine Investition in die Zukunftsfähigkeit unserer Verwaltung und in die Gesundheit der Mitarbeitenden.

Unsere Maßnahmen zielen darauf ab, Mitarbeitende zu befähigen, besser mit Krisen und psychischen Belastungen umzugehen. Gleichzeitig bilden wir Führungskräfte gezielt aus, um eine gesunde Führungskultur zu etablieren, Unterstützung anzubieten und präventiv gegenzusteuern.

## **2. Qualitätssicherung und Monitoring**

Vor dem Hintergrund steigender psychischer Belastungen, demografischer Entwicklungen und zunehmender Arbeitsverdichtung ist es erforderlich, die Wirksamkeit von Gesundheitsmaßnahmen systematisch zu erfassen und strategisch zu steuern. Ein wissenschaftlich fundiertes Monitoring liefert hierfür die notwendige Datengrundlage und unterstützt eine qualitätsgesicherte Weiterentwicklung.

Zur Qualitätssicherung erfolgt eine fortlaufende Evaluation der Maßnahmen. Neben dem Feedback der Teilnehmenden und Wirkungsanalysen (beispielsweise Veränderungen im Krankenstand) werden auch qualitative Einschätzungen, unter anderem durch den Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung, das

Gleichstellungsbüro und den Arbeitssicherheitsausschuss, einbezogen. Die Ergebnisse fließen in die Weiterentwicklung der Inhalte und Methoden ein.

Mithilfe des Online-Umfragetools „Lime Survey“ werden im Nachgang zu jeder BGF-Maßnahme folgende Fragen in anonymer Form gestellt:

- Wie sind Sie auf das BGF-Programm aufmerksam geworden?
- War der Anmeldevorgang auf dem cLEVer-Campus schnell und unkompliziert? (inkl. Freifeld für Anmerkungen)
- Waren die Informationen zu den einzelnen Maßnahmen im cLEVer-Campus für Sie ausreichend und übersichtlich? (inkl. Freifeld für Anmerkungen)
- Wie bewerten Sie die Maßnahme, an der Sie teilgenommen haben, insgesamt?
- Was hat Ihnen besonders gut gefallen?
- Würden Sie die Maßnahme weiterempfehlen?
- Wo sehen Sie im Hinblick auf die Maßnahme noch Verbesserungspotenzial?
- Wie bewerten Sie das Fachwissen und die Kompetenz der Referentin/des Referenten? (inkl. Freifeld für Anmerkungen)
- Name, Vorname, Fachbereich (freiwillige Angabe).

Das Monitoring dient der kontinuierlichen Beobachtung, Analyse und Bewertung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz. Ziel ist es, Reichweite, Akzeptanz, Qualität und Wirksamkeit der durchgeführten Angebote zu überprüfen, um evidenzbasierte Entscheidungen zur Steuerung und Weiterentwicklung des BGM zu ermöglichen. Damit erfüllt das Monitoring nicht nur eine evaluative, sondern auch eine strategische Funktion im Sinne eines lernenden Systems.

Die Notwendigkeit eines systematischen Monitorings ergibt sich aus der Evaluationstheorie (z. B. Rossi et al., 2004), dem Setting-Ansatz der WHO zur Gesundheitsförderung sowie dem Konzept der Qualitätsentwicklung nach DIN SPEC 91020. Untersuchungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zeigen, dass die Wirkung von BGF-Maßnahmen maßgeblich von ihrer Passung zum Bedarf, ihrer Umsetzungstreue und ihrer Integration in die Organisation abhängt. Nur durch ein begleitendes Monitoring können diese Aspekte differenziert erfasst und zur Steuerung genutzt werden.

## **2.1 Aufbau des Monitorings**

Das Monitoring der Stadtverwaltung Leverkusen umfasst sowohl quantitative als auch qualitative Komponenten. Erfasst werden:

- die Teilnahmezahlen und die Teilnahmequote an Maßnahmen
- Evaluationsergebnisse aus den BGF-Befragungen

- die Zufriedenheit der Teilnehmenden (z. B. über standardisierte Befragungen) sowie
- die thematische Breite und inhaltliche Tiefe des Angebots
- Voraussetzungen im BEM nach Fachbereichen
- die Integration gesundheitsförderlicher Elemente in Arbeitsprozesse.

## **2.2 Methodisches Vorgehen**

Zur Umsetzung des Monitorings werden etablierte Verfahren der empirischen Sozialforschung genutzt. Diese umfassen standardisierte Online-Befragungen, Fokusgruppen mit Mitarbeitenden, Interviews mit Führungskräften und Gesundheitsakteurinnen/Gesundheitsakteuren sowie die Auswertung von Gesundheits- und Personaldaten (beispielsweise Krankenstand, Teilnahmequote an BEM). Als Erhebungsinstrumente kommen u. a. validierte Skalen wie COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) oder WHO-5 zum Einsatz. Die Daten werden in einem Jahresbericht aufbereitet und für Steuerungsgremien analysiert.

## **2.3 Datenschutz und ethische Prinzipien**

Das Monitoring erfolgt unter Beachtung datenschutzrechtlicher und ethischer Standards. Alle Befragungen sind freiwillig, anonym und werden gemäß DSGVO ausgewertet. Die Nutzung der Daten erfolgt ausschließlich zur Qualitätsentwicklung und strategischen Planung im BGM. Es erfolgt keine personalisierte Weitergabe von Ergebnissen.

## **2.4 Nutzung der Ergebnisse im BGM**

Die im Rahmen des Monitorings gewonnenen Erkenntnisse fließen direkt in die Weiterentwicklung der BGF ein. Sie unterstützen die Steuerung durch das Gesundheitsmanagement, liefern Argumentationshilfen für politische und administrative Entscheidungsträger\*innen und fördern die strategische Ausrichtung der Gesundheitsförderung. Zudem wird durch die regelmäßige Kommunikation der Ergebnisse ein transparenter Umgang mit dem Thema Gesundheit gestärkt.

## **2.5 Perspektiven und Weiterentwicklung**

Das BGF-Monitoring wird jährlich reflektiert und weiterentwickelt. Perspektivisch ist die Integration digitaler Dashboards vorgesehen. Auch die Anbindung an übergeordnete Kennzahlen im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung wird angestrebt, um gesundheitliche Aspekte systematisch in die Steuerung der Stadtverwaltung Leverkusen zu integrieren.

### **3. Psychosoziale Beratung und Begleitung**

In seiner 85. Sitzung am 27.09.2017 stellte der Steuerkreis zur Betrieblichen Gesundheitsförderung fest, dass andere öffentliche Arbeitgeberinnen in Leverkusen bereits ein Angebot zur psychosozialen Beratung gemacht hatten. Noch im gleichen Jahr wurde die psychosoziale Beratung als Projekt bei der Stadtverwaltung ins Leben gerufen, 2018 durch Ausschreibung und Vertrag manifestiert und bietet seither Unterstützung.

Psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz nehmen kontinuierlich zu und stellen sowohl für die Betroffenen als auch für die Organisation eine erhebliche Herausforderung dar. Die Stadtverwaltung Leverkusen möchte mit dem Angebot einer strukturierten psychosozialen Beratung ihre Mitarbeitenden bei der Bewältigung von Belastungssituationen unterstützen, ihre psychische Gesundheit fördern und langfristig die Arbeitszufriedenheit sowie Leistungsfähigkeit sichern. Dies ermöglicht einerseits niedrigschwellige, professionelle und vertrauliche Gespräche und andererseits die unmittelbare Reaktion auf Krisensituationen und Akutbedarfe der Mitarbeitenden. Mitarbeitende benötigen Anlaufstellen, bei denen sie ohne bürokratische Hürden Unterstützung bei Überforderung, persönliche Belastungsfaktoren, Vereinbarkeit Beruf und Privatleben oder psychosozialen Konflikten erhalten. Eine schnelle Terminvergabe (innerhalb weniger Tage) erhöht die Wirksamkeit deutlich.

Ziel der psychosozialen Beratung ist es, Mitarbeitende in belastenden Lebens- und Arbeitssituationen niedrigschwellig, vertraulich und professionell zu unterstützen. Durch frühzeitige Beratung und Intervention sollen psychische Krisen vermieden, Ressourcen gestärkt und die Arbeitsfähigkeit erhalten werden.

Das Beratungsangebot richtet sich an alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Leverkusen – unabhängig von Position, Einsatzbereich oder Hierarchieebene. Auch Auszubildende, Trainees, Werkstudierende und Führungskräfte können die psychosoziale Beratung in Anspruch nehmen.

#### **3.1 Angebotsstruktur**

Die psychosoziale Beratung besteht aus einem internen und externen Angebot. Mitarbeitende können frei wählen, welches Angebot sie nutzen möchten. Alle Beratungen erfolgen vertraulich und freiwillig.

a) Internes Angebot:

- Ansprechpartnerin im BGM (Qualifikation: Systemische Beraterin, Begleiterin Psychische Gesundheit)
- Ansprechpartner im Fachbereich 37 Feuerwehr (Qualifikation: Fachberater für Psychotraumatologie, DIPT)

- Erstgespräch innerhalb von drei Arbeitstagen
- Beratungsgespräche finden außerhalb der Arbeitszeit statt
- Beratung zu Themen wie Stress, Konflikte, Überforderung, psychische Beschwerden, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, persönliche Belastungsfaktoren
- Verweisberatung bei weiterem Unterstützungsbedarf an regionale Beratungsstellen, vor allem Sozialpsychiatrische Ambulanz (SPZ) Opladen, Reha-Träger, Integrationsfachdienste, Landschaftsverband Rheinland (LVR), ADHS-Netzwerk usw.

#### b) Externes Angebot:

- Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden des Anbieters resistas Beratung und Training GbR, der auf öffentliche Arbeitgeberinnen spezialisiert ist, zur Unterstützung der Beratungstätigkeit
- Erstgespräch innerhalb von drei Arbeitstagen
- alle Beratenden sind psychologische Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten mit umfassenden Kenntnissen im Bereich der Verhaltenstherapie, Stressprävention und -bewältigung
- Beratungsgespräche finden außerhalb der Arbeitszeit statt
- Erhöhung der Anonymität und Entlastung bei kritischen Themen
- Netzwerk mit regionalen Beratungsstellen, Amtsärztinnen/Amtsarzt, Betriebsärztinnen/Betriebsarzt, Kliniken und Fachärztinnen und Fachärzten
- darüber hinaus interne Schulungen möglich (beispielsweise Thema Gewaltprävention am Arbeitsplatz, Psychohygiene).

### **3.2 Ablauf der psychosozialen Beratung**

1. Kontaktaufnahme durch die Mitarbeitende / den Mitarbeitenden (per E-Mail, Telefon oder persönlich)
2. Klärung des Beratungsbedarfs
3. Vereinbarung eines Erstgesprächs innerhalb von drei Arbeitstagen
4. Durchführung der Beratungsgespräche und Zuweisung an Beratungsstellen und Fachärzte/Fachärztinnen (in der Regel 1-3 Termine, bei Wartezeit auf einen Psychotherapieplatz bis zu sechs Mal, monatlich möglich)
5. Dokumentation anonymisiert im BGM-System (ausschließlich zur Evaluation).

### **3.3 Themenschwerpunkte**

- Stress und Überforderung
- Führungskräfteberatung bei psychischen Belastungen im Team oder mit einem konkreten Mitarbeitenden
- Konflikte im Team oder mit Vorgesetzten
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

- psychische Erkrankungen wie Depression oder Angststörungen
- Umgang mit chronischer Krankheit oder Pflege von Angehörigen
- Erschöpfung und Burnout-Prävention
- Trauer, Trennung, persönliche Belastungsfaktoren

### **3.4 Qualitätssicherung und Evaluation**

Zur Sicherstellung der Wirksamkeit wird das Beratungsangebot regelmäßig evaluiert. Dabei werden Nutzungszahlen und Themenfelder anonym erfasst. Die Rückmeldungen der Mitarbeitenden fließen in die Weiterentwicklung des Angebots ein. Die Beratung unterliegt der Schweigepflicht sowie den Datenschutzbestimmungen der Stadtverwaltung. Das Integrationsleitungsteam (ILT) wird darüber hinaus über die Inanspruchnahme und die Themenschwerpunkte informiert.

### **3.5 Kommunikation und Bekanntmachung**

Das Angebot wird regelmäßig über das Intranet, Informationsflyer, Schulungen, bei internen Präsenzveranstaltungen und Führungskräftekommunikation bekannt gemacht. Ziel ist es, eine offene Kultur im Umgang mit psychischer Gesundheit zu fördern und Hemmschwellen abzubauen.

### **3.6 Kosten**

Die Kosten der psychosozialen Beratung belaufen sich im Jahr 2024 auf insgesamt 15.850,80 Euro. Für den Zeitraum Januar bis Juni 2025 fallen Kosten in Höhe von 4.498,20 € an.

## **4. Gesundheitszirkel**

BGM ist kein einmaliges Projekt, sondern ein langfristiger Kulturprozess. Mit diesem Konzept etabliert die Stadtverwaltung Leverkusen ein wissenschaftlich fundiertes, praxisnahes und nachhaltig wirksames System. Darüber hinaus wird das BGM zunehmend in Organisationsprozesse und -strukturen integriert, um einzelne Fachbereiche genauer betrachten zu können.

Dabei spielen sogenannte "Gesundheitszirkel" eine besondere Rolle. Diese werden durch die Krankenkassen begleitet. Gesundheitszirkel sind ein zentrales Instrument des BGM. Sie ermöglichen eine gezielte und strukturierte Auseinandersetzung mit gesundheitlichen Herausforderungen in einzelnen Fachbereichen, insbesondere dort, wo auffällig viele krankheitsbedingte Ausfälle auftreten. Im Rahmen eines Gesundheitszirkels wird ein betroffener Fachbereich gemeinsam mit der Krankenkasse sowohl auf psychischer als auch auf physischer Ebene näher betrachtet. Dabei werden quantitative und qualitative Befragungen durchgeführt. In einer Ideenwerkstatt bringen die Mitarbeitenden ihre Erfahrungen

und Perspektiven in die Entwicklung von Maßnahmen ein. Expertinnen und Experten der Krankenkasse ergänzen diesen Prozess mit gesundheitswissenschaftlichen Analysen und Handlungsempfehlungen.

Ziel ist es, belastende Arbeitsbedingungen zu identifizieren und gemeinsam konkrete, praxisnahe Verbesserungsmaßnahmen zu entwickeln. Gerade in Zeiten steigender Anforderungen und zunehmender Arbeitsbelastungen ist es von großer Bedeutung, das BGM nachhaltig in den Strukturen und Prozessen der Organisation zu verankern. Ein flächendeckender, unspezifischer Ansatz reicht dabei nicht aus. Vielmehr müssen die Bedarfe der einzelnen Zielgruppen der Fachbereiche berücksichtigt werden. Die Durchführung von Gesundheitszirkeln leistet hierzu einen entscheidenden Beitrag. Sie fördern die partizipative Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen, stärken die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden und liefern wertvolle Impulse für eine gesundheitsförderliche Organisationsentwicklung. Die Durchführung eines Gesundheitszirkels hat einen Eigenanteil von ca. 7.500 €. Insgesamt kostet dieser ca. 15.000 €, wobei beispielsweise die AOK 50 % der Kosten übernimmt.

#### **5. Modul zur Förderung der psychischen Gesundheit / Beispiel Feuerwehr**

Ab dem kommenden Jahr wird im Rahmen der Ausbildung zum/zur Leitstellendisponent/Leitstellendisponentin ein neues Modul "Gesundheits- und Selbstmanagement" zur Förderung der psychischen Gesundheit für den Fachbereich 37 Feuerwehr eingeführt. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf dem Thema der mentalen Gesundheit - ein Aspekt, der angesichts der hohen emotionalen und kognitiven Anforderungen in der Leitstelle zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Das BGM unterstützt den Fachbereich 37 bei der Entwicklung und Umsetzung der Inhalte. Im Fokus stehen dabei vor allem die physischen und psychischen Risikofaktoren, die mit der Tätigkeit in der Leitstelle einhergehen sowie wirksame Strategien zur Erhaltung der psychischen Gesundheit im Arbeitsalltag. Ziel des Moduls ist es, die Auszubildenden frühzeitig für gesundheitliche Herausforderungen, insbesondere im Hinblick auf die mentale Gesundheit, zu sensibilisieren und sie auf einen langfristig gesunden und resilienten Berufsweg vorzubereiten. Die Schulung wird unter anderem vom BGM sowie dem Integrationsfachdienst durchgeführt.

#### **6. Gesundheitswochen im Zeichen der psychischen Gesundheit**

Unter dem Titel "Wissen ist Vorsorge - Expertinnen- und Expertenvorträge für Ihre Gesundheit von morgen" fand im Juni 2025 eine medizinische Vortragswoche

statt. Hierfür entstanden der Stadtverwaltung keine Kosten. In einer Reihe von Impulsvorträgen erhielten die Teilnehmenden fundierte Einblicke in zentrale Gesundheitsthemen, darunter Schilddrüse, Diabetes, Beckenbodengesundheit und Herz-Kreislauf-System. Im Anschluss daran bot ein moderiertes Austauschformat die Gelegenheit, individuelle Fragen zu stellen und persönliche Anliegen in einem vertrauensvollen und offenen Rahmen direkt mit den anwesenden Ärztinnen des Medizinischen Dienstes zu besprechen.

Im Rahmen der Gesundheitstage unter dem Titel „Kraft messen. Stress erkennen. Gesundheit stärken“ kommt das BGF-Mobil der AOK im September 2025 an die beiden Verwaltungsstandorte Wiesdorf und Opladen. Den Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Leverkusen wird damit vor Ort die Möglichkeit geboten, ihre persönliche Stressbelastung mithilfe einer Biofeedbackmessung zu analysieren. Durch eine Biofeedbackmessung lassen sich die Auswirkungen innerer und äußerer Einflüsse, wie etwa Atmung, Stressoren oder Gedanken, auf die Herzratenvariabilität sichtbar machen. Durch das Echtzeit-Feedback lernen die Teilnehmenden, wie sich Stress auf ihren Körper auswirkt. Langfristig ermöglicht dies eine gezielte Förderung der Stressregulation sowie eine Verbesserung der Fähigkeit zur körperlichen und mentalen Entspannung.

Hervorzuheben ist insbesondere die jährlich stattfindende „Woche der seelischen Gesundheit“. In Kooperation mit der Pronova BKK Krankenkasse werden dabei gezielt Informationen zu psychischen Erkrankungen vermittelt und praktische Impulse für den Alltag gegeben. Den Auftakt bildet der 10. Oktober 2025, der „Tag der psychischen Gesundheit“. Über verschiedene Kommunikationskanäle wie Intranet und E-Mail wird an diesem Tag auf das Thema aufmerksam gemacht und die Mitarbeitenden dafür sensibilisiert. In dieser Woche werden verschiedene Maßnahmen angeboten, die dazu beitragen sollen, Stress abzubauen, die innere Balance zu stärken und neue Impulse für die mentale Gesundheit zu gewinnen. Im nachfolgenden werden die Inhalte der Gesundheitswoche vorgestellt.

#### Einführung in Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR)

MBSR ist ein wissenschaftlich fundiertes Programm zur Stressbewältigung durch Achtsamkeit. Es umfasst Meditation, achtsame Körperwahrnehmung und Übungen zur Selbstreflexion. MBSR unterstützt dabei, einen bewussteren Umgang mit Stressoren zu entwickeln. Regelmäßige Achtsamkeitsübungen können nachweislich chronischen Stress, Angstzustände und depressive Verstimmungen reduzieren. Teilnehmende lernen, belastende Gedanken und Gefühle wahrzunehmen, ohne sich von ihnen überwältigen zu lassen.

#### Fachvortrag zum Thema Depression mit geschlechtsspezifischer Beleuchtung

In dem Fachvortrag werden die Ursachen, Symptome und Behandlungsmöglichkeiten von Depressionen beleuchtet. Ein besonderer Fokus liegt auf geschlechtsspezifischen Unterschieden, beispielsweise darauf, wie sich Depressionen bei Männern und Frauen unterschiedlich äußern können. Ziel ist es, durch Aufklärung Ängste abzubauen und das Verständnis für psychische Erkrankungen zu fördern. Die geschlechtsspezifische Perspektive sensibilisiert für individuelle Bedürfnisse, unterstützt die Einordnung eigener Symptome und ermutigt dazu, gezielt Hilfe zu suchen und in Anspruch zu nehmen. Dies ist insbesondere im Hinblick auf die Prävention von großer Bedeutung.

### Seelenkräuterwanderung - Mit der Heilkraft der Natur zur inneren Balance

Die Seelenkräuterwanderung ist eine geführte Naturwanderung durch das NaturGut Ophoven mit Fokus auf heilende Wildkräuter, die zur Unterstützung von Seele und Stimmung eingesetzt werden. Im Mittelpunkt stehen ihre Wirkung auf das Nervensystem in Zeiten von Stress, Unruhe und Anspannung. Elemente aus Achtsamkeit, Naturerfahrung und Kräuterkunde verbinden sich dabei mit praktischen Impulsen zur Selbstfürsorge. Naturerleben hat nachweislich positive Effekte auf das psychische Wohlbefinden. Die Kombination aus Bewegung, frischer Luft, achtsamem Erleben und dem Wissen über Heilkräuter kann Entspannung, Stressabbau und Selbstfürsorge fördern.

Zudem wird im Rahmen der für November 2025 geplanten Gesundheitswoche, die unter dem Motto „Mein Körper - Mein Zuhause“ steht, allen Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Leverkusen ein vielfältiges Angebot zu den Themen physische und psychische Gesundheit bereitgestellt. Geplant sind unter anderem eine Fußdruckanalyse, ein Faszientraining und die Möglichkeit, an einer Messung der Herzratenvariabilität (HRV-Messung) teilzunehmen. Mit diesem Verfahren kann das individuelle Stressniveau und die körperliche Regenerationsfähigkeit eingeschätzt werden. Um eine möglichst breite Teilnahme zu ermöglichen, wird die HRV-Messung auch an den beiden Verwaltungsstandorten Wiesdorf und Opladen angeboten.

### **7. Phileo-Gesundheitsapp**

Die neue Phileo-Gesundheits-App wurde vom BKK-Dachverband zur Förderung der mentalen Gesundheit entwickelt und wird der Stadt Leverkusen über die Pronova BKK zur Verfügung gestellt. Der Stadtverwaltung Leverkusen entstehen daher keine Kosten. Ab August 2025 haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, flexibel und ebenfalls kostenlos das gesamte Portfolio des BGM der Stadt Leverkusen sowie viele weitere gesundheitsförderliche Angebote der App selbst aufzurufen. Die App enthält zu allen Bereichen der Gesundheit zahlreiche Videos,

Podcasts, Audios und Artikel. Somit können sich Mitarbeitende jederzeit und ohne Zugang zu einem PC-Arbeitsplatz über gesunde Gewohnheiten sowie die Angebote der Stadtverwaltung informieren. Der Fokus der App liegt auf der mentalen Gesundheit. Sie finden dort beispielsweise Meditationspodcasts, Achtsamkeitstechniken, Artikel zur positiven Psychologie, Audios für Augenyoga, Tipps und Tricks für mehr Entspannung am Arbeitsplatz, Soulfood und vieles mehr. Als zusätzliches, nachhaltiges Informationstool zur Auseinandersetzung mit der eigenen Gesundheit bietet die App allen Mitarbeitenden eine umfassende Maßnahme zur Förderung der mentalen Gesundheit, die sich auch in die Nachhaltigkeitsstrategie des BGM einfügt.

### **8. Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie - Studie Förderung der physischen und psychischen Gesundheit von Kita-Fachkräften bei der Stadtverwaltung Leverkusen**

Das BGM hat durch die Kooperation mit der Krankenkasse Pronova BKK den Zuschlag für eine Studie zur Förderung der physischen und psychischen Gesundheit von pädagogischem Fachpersonal in Kindertagesstätten vom Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie im Jahr 2024 erhalten.

Dies vor dem Hintergrund, dass die Gesundheit von Fachkräften in Kindertageseinrichtungen zunehmend unter Druck gerät. Verschiedene Hinweise deuten darauf hin, dass viele Mitarbeitende in diesem Bereich stark belastet sind - vor allem psychisch. Dies wird durch einen aktuellen Gesundheitsbericht der Pronova BKK für Kindertagesstätten in der Stadt Leverkusen bestätigt (Pronova BKK, 2025). Insgesamt ist ein deutlicher Anstieg der Arbeitsunfähigkeitsfälle (AU-Fälle) festzustellen. Für die städtischen Kitas in Leverkusen ergibt sich laut Krankenkassendaten von 2022 bis 2024 ein Zuwachs von rund 24 % - von 285,9 auf 354,5 AU-Fälle je 100 Mitglieder. Diese kontinuierliche Zunahme zeigt den dringenden Handlungsbedarf im Bereich der Gesundheitsförderung und Prävention auf. Auch wenn Atemwegserkrankungen der Hauptgrund für Arbeitsunfähigkeitsfälle sind, sind die Fallzahlen psychischer Erkrankungen bei den Kita-Beschäftigten der Stadt Leverkusen alarmierend hoch. Die Anzahl der AU-Fälle aufgrund psychischer Probleme ist bei der Stadt fast doppelt so hoch wie in der Vergleichsgruppe und in den Pronova-Daten. Ein zusätzlicher Warnhinweis ergibt sich aus der Entwicklung der Fallzahlen: Die Anzahl psychischer Erkrankungen als Grund für Arbeitsunfähigkeit ist bei den Kita-Beschäftigten der Stadt Leverkusen zwischen 2022 und 2024 kontinuierlich gestiegen - von 14,7 auf 22,2 Fälle je 100 Mitglieder.

Zudem wird vermutet, dass sich die Situation in den letzten Jahren - vor allem durch die Herausforderungen der Corona-Pandemie - weiter verschärft hat. Die Belastungen, sowohl körperlich als auch mental, führen nicht nur dazu, dass Fachkräfte ausfallen, sondern können sich auch negativ auf die Qualität der Betreuung, Bildung und Erziehung der Kinder auswirken. Außerdem betrifft das indirekt auch viele Eltern, etwa wenn sie wegen fehlender Betreuung öfter Kinderkrankentage nehmen müssen.

Die Studie des FiBS- Forschungsinstituts für Bildungs- und Sozialökonomie, deren Ergebnisse in dem vorliegenden Bericht beschrieben werden, zielte darauf ab, gesundheitliche Beeinträchtigungen von Fachkräften im Kita-Bereich systematisch zu erfassen und daraus resultierende Förderbedarfe aus Sicht der Kita-Leitungen und pädagogischen Fachkräfte bei der Stadtverwaltung Leverkusen zu identifizieren.

Ein zentrales Ergebnis ist die deutliche Diskrepanz in der Einschätzung des Wohlbefindens im privaten und im beruflichen Kontext. Beide Gruppen bewerten ihr gesundheitliches Befinden im beruflichen Alltag deutlich negativer. Dies weist auf die hohe Relevanz berufsbedingter Belastungsfaktoren hin. Besonders häufig genannt wurden Müdigkeit, Schlafstörungen und Beschwerden des Bewegungsapparates. Alarmierend ist zudem der hohe Anteil an Fachkräften, die trotz Krankheit zur Arbeit erscheinen.

Als zentrale Belastungsfaktoren wurden Personalmangel, die daraus resultierende Einschränkung der pädagogischen Arbeit und die gestiegene Komplexität der kindlichen Bedarfe identifiziert. Hinzu kommen hohe Lärmbelastungen und administrative Anforderungen, insbesondere bei den Kita-Leitungen.

Die pädagogischen Fachkräfte empfinden den direkten Umgang mit verhaltensauffälligen Kindern, Sprachbarrieren und die Erwartungen der Eltern als besonders belastend. Auf Basis dieser Ergebnisse wurden verschiedene Handlungsansätze zur Entlastung entwickelt.

Dabei werden Maßnahmen auf mehreren Ebenen als relevant erachtet: Eine strukturelle Verbesserung durch den zuständigen Fachbereich, eine gezielte Entlastung auf Leitungsebene sowie die Nutzung digitaler Technologien zur Reduzierung administrativer Lasten. Im Hinblick auf mögliche Angebote der Pronova BKK werden insbesondere Maßnahmen zur Stärkung der Resilienz und zur Verbesserung von Handlungsspielräumen als prioritär bewertet. Diese

Erkenntnisse bilden eine fundierte Grundlage für die Entwicklung gezielter Gesundheitsmaßnahmen.

## **9. Psychische Belastung und Regeneration als Zukunftsthema**

Faktoren wie steigender Leistungsdruck, Fachkräftemangel, digitale Dauererreichbarkeit, organisatorische Veränderungen und Konflikte im Team tragen erheblich zur mentalen Belastung bei. Hinzu kommen gesellschaftliche Entwicklungen wie wirtschaftliche Unsicherheit oder globale Krisen, die indirekt auch die Arbeitswelt prägen.

Die Senkung psychischer Belastungen ist ein zentrales Zukunftsthema, da psychische Erkrankungen bereits jetzt zu den häufigsten Ursachen für Arbeitsunfähigkeit gehören und die Fehlzeiten kontinuierlich steigen. Für öffentliche Verwaltungen bedeutet dies nicht nur ein erhöhtes Risiko von Ausfällen und Produktivitätsverlusten, sondern auch langfristige Herausforderungen in Bezug auf Personalbindung, Motivation und die Aufrechterhaltung einer gesunden Arbeitskultur.

### **9.2 Wichtigkeit von Regeneration**

Regeneration spielt eine Schlüsselrolle, um Belastungen auszugleichen und die mentale Gesundheit der Beschäftigten langfristig zu erhalten. Ohne ausreichend Erholungsphasen steigt das Risiko von Erschöpfung, Burnout und chronischen Stressfolgen. Pausen, ein klarer Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben (Work-Life-Balance) sowie die Förderung von Achtsamkeit und Resilienz sind daher unverzichtbare Bestandteile einer nachhaltigen Präventionsstrategie.

### **9.3 Maßnahmen und Empfehlungen**

Ein Konzept zur Senkung psychischer Belastungen sollte mehrere Ebenen berücksichtigen und praxisnah in die Organisation eingebettet werden. Zu den zentralen Maßnahmen zählen:

- Strukturelle Maßnahmen: Aufgabenverteilung, transparente Kommunikation, realistische Zielsetzungen und die Förderung einer wertschätzenden Führungskultur.
- Präventions- und Unterstützungsangebote: Workshops zu Stressmanagement, Resilienztrainings, psychosoziale Beratung, Supervision und niederschwellige Unterstützungsangebote.
- Regenerationsfördernde Maßnahmen: Etablierung von Ruheräumen, Förderung von Pausenkultur, flexible Arbeitszeitmodelle (beispielsweise Homeoffice oder Gleitzeit) und gezielte Rückzugsmöglichkeiten für konzentriertes Arbeiten.

- Organisationskultur und Sensibilisierung: Aufbau einer Kultur, in der psychische Gesundheit offen angesprochen wird, Enttabuisierung von mentalen Belastungen sowie Schulungen für Führungskräfte, wie sie frühzeitig Belastungssymptome erkennen können.
- Monitoring und Evaluation: Einführung eines kontinuierlichen Gesundheitsmonitorings, um Belastungsquellen zu identifizieren, Entwicklungen nachzuvollziehen und Maßnahmen gezielt anzupassen.

Zur Stärkung der persönlichen Resilienz bietet das BGM den Mitarbeitenden (auch nutzbar im Außendienst) ab August 2025 über die Phileo-Gesundheits-App Achtsamkeitstrainings, kurze Bewegungspausen und Augenentspannungsworkshops als digitale Kurse an. Zusätzlich kann in Abteilungen beispielsweise ein wöchentlicher „Resilienzmoment“ etabliert werden: eine 15-minütige gemeinsame Atemübung mit anschließender Reflexion als feste, teamstärkende Routine.

Es gibt einen nachweislichen Zusammenhang zwischen der Einführung von festen Fokuszeiten und einer verbesserten Konzentration sowie einem reduzierten subjektiven Stressempfinden. Als Beispiele für die Festlegung solcher Fokuszeiten können etwa die Zeiten von 9:00 bis 11:00 Uhr dienen. In der Verwaltung sollten darüber hinaus flexible Arbeitszeitmodelle, individuelle Teilzeitoptionen und Homeoffice-Lösungen (beispielsweise zwei bis drei Tage pro Woche) konsequent genutzt werden. In vielen Abteilungen wurde bereits ein Ampelkalender eingeführt, der signalisiert, wann Mitarbeitende nicht gestört werden möchten..

In der Phileo-Gesundheits-App und im Intranet werden ab Oktober 2025 jeden Monat unter der Rubrik „Aktuelle Themen“ Impulse zur mentalen Gesundheit veröffentlicht.

Zudem empfiehlt das BGM, in allen Fachbereichen „Dialogtage zur psychischen Gesundheit“ fest zu etablieren. An diesen Tagen können Führungskräfte und Teams mit dem BGM und unter externer Begleitung über Belastungsfaktoren und Unterstützungsbedarfe sprechen. Ziel dieser Kommunikation ist die Entstigmatisierung und die Förderung der Selbstwirksamkeit.

Ein digitaler Führungskompass sowie ein interner Führungskräftezirkel könnten darüber hinaus den Austausch und die kontinuierliche Entwicklung einer gesundheitsförderlichen Führungskultur unterstützen. Dahingehend spricht sich das BGM aus. Für besonders leistungsstarke Führungskräfte besteht auch die Möglichkeit einer besonderen Auszeichnung.

## **10. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), Präventionsverfahren und Arbeitsorganisation**

Strukturelle Maßnahmen wie flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice-Regelungen, Fokuszeiten für ungestörte Arbeit und die Möglichkeit zur temporären Reduzierung der Arbeitszeit unterstützen eine gesunde Selbstorganisation und fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. All dies bietet die Stadtverwaltung Leverkusen bereits. Insbesondere psychisch belasteten Mitarbeitenden wird im Rahmen des BEM bedarfsgerechte Unterstützung durch die BEM-Beauftragten der Stadtverwaltung Leverkusen angeboten.

Das BEM nach §167 Absatz 2 SGB IX unterstützt Mitarbeitende, die innerhalb der letzten zwölf Monate länger als sechs Wochen krank waren. Ziel ist es, gemeinsam Lösungen zu finden, um die Gesundheit zu stabilisieren, den Arbeitsplatz zu erhalten und zukünftige Fehlzeiten zu vermeiden. Die Teilnahme ist für die Mitarbeitenden freiwillig, aber bietet viele Chancen für eine erfolgreiche Rückkehr in den Arbeitsalltag.

Es wird in den BEM-Verfahren zunehmend deutlich, dass ein besonderer Fokus auf Mitarbeitende zu legen ist, die nach einer psychischen Erkrankung - insbesondere Depression, Burnout oder vergleichbaren Belastungsstörungen - an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Diese Zielgruppe benötigt oftmals ein sensibles, strukturiertes und individuell angepasstes Vorgehen, um eine nachhaltige berufliche Reintegration zu ermöglichen.

Zu den zentralen Maßnahmen, die hierbei geprüft und - je nach Einzelfall - umgesetzt werden sollten, zählen:

- flexible Arbeitszeitmodelle, die eine schrittweise Rückkehr in den Arbeitsalltag ermöglichen und Erholungsphasen berücksichtigen,
- Homeoffice-Regelungen, um Belastungsspitzen im Pendelverkehr oder bei Reizüberflutung zu vermeiden,
- Fokuszeiten zur ungestörten Arbeit, um Konzentrationsphasen gezielt zu unterstützen und Unterbrechungen zu reduzieren,
- temporäre Reduzierungen der Arbeitszeit, die in einem Stufenmodell wieder erhöht werden können – angepasst an den Gesundheitsverlauf und die individuelle Belastbarkeit.

Ein funktionierendes BEM stellt demnach einen weiteren zentralen Bestandteil zur Unterstützung von Mitarbeitenden mit psychischen Erkrankungen dar. Es wird individuell, sensibel und in enger Abstimmung mit den Betroffenen ausgestaltet. Im Rahmen der Prüfung werden Optionen wie eine stufenweise Wiedereingliederung, eine Anpassung der Aufgaben und eine Umstrukturierung

der Arbeitsabläufe berücksichtigt. Letztere zielen darauf ab, hohen Zeitdruck zu minimieren und die Selbstwirksamkeit sowie die Motivation der Mitarbeitenden zu fördern. Darüber hinaus werden auch Qualifizierungsmaßnahmen in Betracht gezogen, die intern oder in Zusammenarbeit mit externen Trägern wie der Deutschen Rentenversicherung absolviert werden können. In Fällen, in denen Mitarbeitenden trotz der aufgeführten Unterstützungsmaßnahmen aufgrund ihrer gesundheitlichen Situation die Ausübung ihrer ursprünglichen Tätigkeit nicht mehr möglich ist, besteht seitens der Stadtverwaltung Leverkusen die Möglichkeit, eine Arbeitserprobung in einem anderen, leidens- sowie fähigkeitsgerechten Bereich durchzuführen.

Ergänzend dazu besteht die Möglichkeit, spezialisierte Unterstützungsangebote wie Arbeitsassistenzen oder Jobcoaching durch den Integrationsfachdienst (IFD) in Anspruch zu nehmen. Diese begleiten betroffene Mitarbeitende im Arbeitsprozess, leisten Hilfestellung im Umgang mit Belastungen und tragen zur Stabilisierung im betrieblichen Umfeld bei.

Analog zum Vorgehen im BEM steht den betroffenen Mitarbeitenden im Rahmen des Präventionsverfahrens die Präventionsbeauftragte der Stadtverwaltung Leverkusen unterstützend zur Seite.

Das Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX bietet einen verbindlichen und strukturierten Rahmen, um psychische Belastungen von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung frühzeitig zu erkennen, zu thematisieren und ihnen gezielt entgegenzuwirken.

Das Ziel besteht darin, in Gesprächen frühzeitig zu klären, ob präventive Maßnahmen umgesetzt werden können, um weiteren gesundheitlichen Schwierigkeiten und drohender Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen, bevor es zu längeren Fehlzeiten oder gar Kündigungsrisiken kommt. Mithilfe einer frühzeitigen Intervention können betroffene Mitarbeitende stabilisiert, Belastungsursachen identifiziert und notwendige Veränderungen auf individueller sowie struktureller Ebene angestoßen werden.

Während das BEM erst nach längerer Arbeitsunfähigkeit greift, setzt das Präventionsverfahren bereits bei ersten Anzeichen für Schwierigkeiten, die das Arbeitsverhältnis gefährden könnten, beispielsweise durch gesundheitliche oder leistungsbezogene Einschränkungen, ein. Im Rahmen des Verfahrens werden gemeinsam mit der betroffenen Person sowie unter Einbindung des Personalrats, der Schwerbehindertenvertretung und der Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben passgenaue Maßnahmen entwickelt, um weiteren Schwierigkeiten frühzeitig vorzubeugen. Bei Bedarf kann zusätzlich der Integrationsfachdienst

hinzugezogen werden, um eine weitergehende Unterstützung im Umgang mit Belastungen sicherzustellen.

In der praktischen Umsetzung kann dies beispielsweise bedeuten, dass die Arbeitsbedingungen angepasst werden, etwa durch flexible Arbeitszeitmodelle, temporäre Arbeitszeitreduzierungen, Homeoffice-Regelungen, eine Veränderung des Aufgabenbereichs oder den Einsatz technischer und ergonomischer Hilfsmittel. Auch begleitende Maßnahmen wie Fortbildungen oder Supervision sind möglich und können zur Entlastung beitragen. Von entscheidender Bedeutung ist, dass neben den individuellen Belastungsfaktoren auch die strukturellen Ursachen - wie unklare Zuständigkeiten oder ineffiziente Prozesse - analysiert und gezielt verbessert werden.

In der Gesamtbetrachtung zeigt sich, dass die Rückkehr psychisch belasteter Mitarbeitender in den Arbeitsalltag eine gemeinsame Aufgabe von BEM, Personalrat/Schwerbehindertenvertretung, Führungskräften, dem Integrationsfachdienst und dem BGM darstellt - mit dem Ziel, Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Teilhabe nachhaltig zu sichern.

Auch die Gestaltung des Arbeitsplatzes ist wichtig: Ergonomisch ausgestattete Arbeitsplätze, Rückzugsräume, Ruhezeiten und die Förderung von Bewegung am Arbeitsplatz (z. B. durch Steharbeitsplätze oder Bewegungspausen) wirken sich positiv auf das psychische Gleichgewicht aus. Dies wird bereits sehr vorbildlich in vielen Fachbereichen umgesetzt.

## **11. Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen**

Ziel der Stadt Leverkusen ist es, psychischen Belastungen frühzeitig und systematisch entgegenzuwirken, die Führungskräfte zu sensibilisieren und die Gesundheit aller Mitarbeitenden dauerhaft zu stärken.

Im Rahmen der gesetzlichen Verpflichtungen zur Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG liegt es in der Verantwortung der einzelnen Fachbereiche, die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen eigenverantwortlich durchzuführen.

Hierfür wurde im Jahr 2018 das Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen mit Hilfe der "Prüfliste Psychische Belastung" der Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) eingeführt.

Es steht ein breites Informationsangebot auf der städtischen Intranetseite zur Verfügung, das praxisorientierte Materialien und Handlungshilfen enthält.

Das BGM und der Arbeitsschutz der Stadt Leverkusen beraten und unterstützen die Fachbereiche bei der Durchführung dieser Gefährdungsbeurteilungen. Auf Wunsch begleitet der Arbeitsschutz die Fachbereiche vor allem in der Phase Maßnahmenentwicklung.

Zudem bieten das BGM und der Arbeitsschutz ab Oktober 2025 Schulungen zu den Themen Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen für alle Führungskräfte an. Interessierte Führungskräfte können sich bereits über den Clevercampus anmelden. Der cLEVer-Campus ist unsere digitale Lernplattform. Sie bietet den Mitarbeitenden fachliche und persönliche Weiterbildungsangebote in Form von kurzen E-Trainings und Präsenzseminaren. Durch die E-Trainings können sie zeit- und ortsunabhängig sowie in ihrem individuellen Tempo lernen. Die Mitarbeitenden haben Zugriff auf eine erweiterte Lernmöglichkeiten, mehr Flexibilität, eine neue Lernform sowie ein modernes, interaktives Design. Neben der umfangreichen Auswahl an E-Trainings werden ausgewählte Präsenzseminare angeboten. Zudem erwarten die Mitarbeitenden spannende Seminare unter anderem aus den Themenbereichen Kommunikation, Methodenkompetenzen, Verwaltungswissen, Führung und (Gesundheits-) Management.

Diese Schulungen vermitteln praxisnahe Informationen über die rechtlichen Grundlagen, die Fürsorgepflicht der Führungskräfte sowie konkrete Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz.

Darüber hinaus bieten die regelmäßigen Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses die Möglichkeit, weiterführende Maßnahmen zum Thema zu diskutieren und zu beschließen, um eine nachhaltige Entlastung der Beschäftigten zu erzielen und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen.

## **12. Planetare Gesundheit und Nachhaltigkeitsstrategie zur Bewältigung psychischer Belastungsfaktoren**

Nachhaltiges Handeln ist längst nicht mehr nur eine Frage des Umwelt- oder Klimaschutzes - es ist auch ein zentraler Baustein für unsere psychische Gesundheit. Der Klimawandel und seine Folgen wie Hitzewellen, Luftverschmutzung und Naturkatastrophen belasten nicht nur unsere Umwelt, sondern wirken sich auch direkt auf das seelische Wohlbefinden aus. Hierzu stehen den Mitarbeitenden Informationsmaterialien und Flyer im Mitteilungsblatt und im Intranet zur Verfügung. Studien zeigen, dass steigende Temperaturen und extreme Wetterereignisse mit vermehrten Stressreaktionen, Angstzuständen und sogar psychischen Erkrankungen einhergehen. Nachhaltigkeit und

planetenfreundliches Handeln bedeutet daher auch, Lebensbedingungen zu schaffen, die psychische Stabilität fördern - etwa durch gesunde Städte, saubere Luft, klimaresiliente Arbeitsplätze und soziale Gerechtigkeit. Wer nachhaltig handelt, schützt nicht nur den Planeten, sondern trägt aktiv dazu bei, psychische Belastungen für sich selbst und andere zu verringern. Besonders im BGM zeigt sich, dass nachhaltiges Handeln und die Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden eng miteinander verknüpft sind und sich gegenseitig stärken. Hierbei setzt das BGM sowohl auf die Eigenverantwortung des Einzelnen als auch auf die Verantwortung der Führungskräfte und der Arbeitgeberin.

Der Klimawandel führt zunehmend zu Extremwittersituationen wie Hitzewellen, Luftverschmutzung und Naturkatastrophen. Solche Ereignisse haben direkte Auswirkungen auf die psychische Gesundheit der Menschen. Sie können zudem ein Gefühl der Unsicherheit hervorrufen.

Hohe Temperaturen wirken sich in vielfältiger Weise auf die psychische Gesundheit und das Verhalten der Menschen aus. Besonders auffällig ist eine geringere kognitive Leistungsfähigkeit: Hitze führt zu Müdigkeit, Erschöpfung und einer allgemeinen Abgeschlagenheit. Infolgedessen nimmt auch die Konzentrationsfähigkeit deutlich ab.

Gleichzeitig sinkt bei vielen Menschen unter Hitzestress die Fähigkeit zur emotionalen Selbstregulation. Das bedeutet, dass sie empfindlicher auf Reize reagieren, schneller gereizt oder aggressiv werden. Dies kann zu einer Zunahme sozialer Konflikte führen - sowohl im privaten als auch im beruflichen Umfeld.

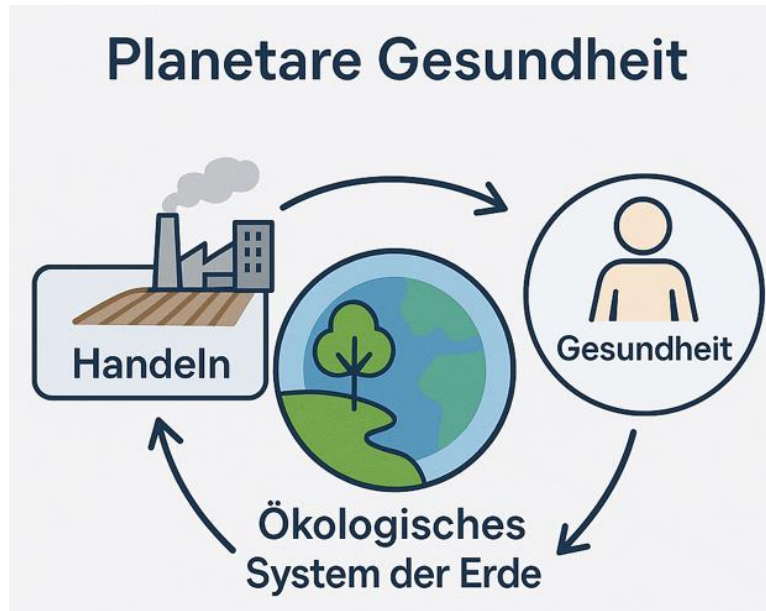
Zudem verschärfen hohe Temperaturen bestehende psychische Erkrankungen. Studien zeigen, dass Hitzeperioden mit einem Anstieg von Krankenhausaufenthalten aufgrund psychischer Leiden sowie mit einer erhöhten Suizidrate einhergehen. Menschen, die ohnehin bereits psychisch belastet oder krank sind, sind besonders gefährdet - ihre eigene Verletzlichkeit wird jedoch häufig unterschätzt. Dadurch steigt auch die Gefahr einer (Re-) Traumatisierung, insbesondere bei vulnerablen Gruppen.

Nicht zu unterschätzen ist auch die Wirkung von Schlafstörungen, die durch sogenannte Tropennächte ausgelöst werden. Wenn die nächtliche Abkühlung ausbleibt, beeinträchtigt das die Erholung, was wiederum die psychische Stabilität und Belastbarkeit zusätzlich mindert.

Hitzebelastungen können nur dann wirksam begegnet werden, wenn auch die Klimaresilienz gestärkt wird. Diese Auswirkungen zeigen, wie wichtig es ist, psychischen Belastungen durch eine nachhaltige und gesundheitsfördernde Lebensweise aktiv entgegenzuwirken.

## 12.1 Zusammenhang von planetarer Gesundheit und Nachhaltigkeit

Planetare Gesundheit ist ein Konzept, das die Wechselwirkungen zwischen menschlicher Gesundheit und den ökologischen Systemen der Erde beschreibt. Der Mensch beeinflusst durch sein Handeln die natürliche Umwelt, was wiederum Auswirkungen auf Gesundheit und Wohlbefinden hat.



Dieses Konzept zeigt auf, welche ökologischen Belastungsgrenzen nicht überschritten werden dürfen, um stabile Lebensgrundlagen zu erhalten.

## 12.2 Zielsetzung des BGM bezüglich planetarer Gesundheit und Nachhaltigkeit

Um psychischen Belastungen langfristig entgegenzuwirken, ist zukunftsorientiertes und nachhaltiges Handeln erforderlich. Dabei orientiert sich das BGM an den Nachhaltigkeitszielen der Agenda 2030, insbesondere an Ziel 3 (Gesundheit und Wohlergehen), und erarbeitet seit Juni 2025 ein ganzheitliches Konzept.

Die Gesundheit und das Wohlergehen der Mitarbeitenden lassen sich durch vielfältige, übergreifende Maßnahmen fördern. Denkbar wären individuelle Gesundheitscoachings, die den Mitarbeitenden Beratungsangebote zu verschiedenen Themen wie Schlaf- und Stressmanagement bieten würden. Zur Gesundheitsförderung stehen durch die Kooperationsverträge mit den Krankenkassen kostenlose Check-up-Untersuchungen und Biofeedback-Messungen für alle Mitarbeitenden zur Verfügung.

Ergänzend könnten lebensphasenorientierte Gesundheitsangebote geschaffen werden, um Mitarbeitende in unterschiedlichen Lebenssituationen zu unterstützen.

### **Mentale und psychische Gesundheit**

Zur Förderung der mentalen und psychischen Gesundheit stehen verschiedene Maßnahmen zur Verfügung, darunter Resilienztrainings, Meditation, Entspannungskurse und Angebote zur Selbstwahrnehmung.

### **13. Fazit**

Die Stadtverwaltung Leverkusen hat mit dem vorliegenden Konzept einen umfassenden, wissenschaftlich fundierten und praxisnahen Ansatz zur Reduzierung psychischer Belastungen entwickelt. Das Konzept verbindet strukturelle, verhaltenspräventive und gesundheitsförderliche Maßnahmen zu einem integrierten Gesamtsystem, das sowohl die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden als auch die organisatorischen Rahmenbedingungen berücksichtigt. Die strategische Verzahnung von Prävention, Früherkennung, Intervention und nachhaltiger Verankerung in den Verwaltungsstrukturen bildet dabei die Grundlage für eine langfristig wirksame Gesundheitsförderung.

Die aufgeführten Maßnahmen – von der psychosozialen Beratung über gezielte Führungskräftebildungen bis hin zu innovativen Angeboten wie der Phileo-Gesundheits-App – zeigen, dass Gesundheitsschutz nicht als isoliertes Projekt, sondern als kontinuierlicher Kulturprozess verstanden wird. Ergänzt durch Qualitätssicherung, Monitoring und die Einbettung in die Nachhaltigkeitsstrategie der Verwaltung entsteht ein zukunftsfähiges und resilientes Gesundheitsmanagement.

## 14. Quellenverzeichnis

- DAK-Gesundheit. (2025). DAK-Psychreport 2025. Abgerufen von <https://www.dak.de/dak/gesundheit/dak-psychreport-2025-2610806.html>
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). (o.J.). Psychische Erkrankungen im öffentlichen Dienst. Abgerufen von <https://www.baua.de>
- Initiative Gesundheit und Arbeit (iga). (o.J.). Wirtschaftlichkeit von BGM-Maßnahmen. Abgerufen von <https://www.iga-info.de>
- Franke, F., & Felfe, J. (2011). Diagnose gesundheitsförderlicher Führung – Das Health-Oriented Leadership Instrument. Abgerufen von <https://doi.org/10.1007/s11612-011-0155-9>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks, CA: Sage. Abgerufen von <https://psycnet.apa.org/record/1994-98614-000>
- DIN SPEC 91020. (2012). Betriebliches Gesundheitsmanagement – Anforderungen. Abgerufen von <https://www.beuth.de/de/technische-regel/din-spec-91020/158070343>
- World Health Organization (WHO). (1986). Ottawa Charter for Health Promotion. Abgerufen von <https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/>
- National Research Centre for the Working Environment. (o.J.). Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). Abgerufen von <https://www.copsoq-network.org>
- World Health Organization (WHO). (1998). WHO-5 Well-Being Index. Abgerufen von <https://www.psykiatri-regionh.dk/who-5>
- Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB). (o.J.). Prüfliste Psychische Belastung. Abgerufen von <https://www.uv-bund-bahn.de>
- Pronova BKK. (2025). Gesundheitsbericht für Kindertagesstätten in Leverkusen. Abgerufen von <https://www.pronovabkk.de>

Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS). (2024). Studie zur Förderung der physischen und psychischen Gesundheit von Kita-Fachkräften. Abgerufen von <https://www.fibs.eu>