

Interview

# Gesunde und sichere Arbeit gestalten – Modelle guter Praxis

## Handwerkskammer Dresden

Von Romana Dreyer und Christine Busch

## Gesundheit und Sicherheit in der Handwerkskammer Dresden

Die Handwerkskammer Dresden ist die zentrale Interessenvertretung des Handwerks in Ostsachsen. Zur HWK Dresden zählt zudem auch njumii – das Bildungszentrum des Handwerks. Mit mehr als 200 Beschäftigten unterstützen sie rund 21.000 Handwerksbetriebe im Kammerbezirk Dresden in den Bereichen Ausbildung, Weiterbildung und Betriebsführung. Zum Kammerbezirk Dresden zählen die Landkreise Meißen, Bautzen, Görlitz, Sächsische Schweiz-Osterzgebirge sowie die Landeshauptstadt Dresden. Angeboten werden hier über 350 verschiedene Kurse pro Jahr, die Meisterausbildung in 24 Gewerken des Handwerks sowie mehr als 60 kaufmännische Weiterbildungen und überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen für Auszubildende.

<https://www.hwk-dresden.de/> und <https://www.njumii.de>

## Das Interview

Die folgenden Textpassagen sind einem Interview mit Sabine Fietze, Personalreferentin, aus dem Frühjahr/Sommer 2024 entnommen.\* Diese Ausschnitte des Interviews beleuchten, wie die Handwerkskammer aktuell ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement aufbaut und welche Schritte, Strukturen und Erfolgsfaktoren sie dabei als wichtig für sich identifiziert hat.

### **Wie sind die Themen Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz strukturell im Unternehmen verankert?**

Ich selbst bin im Personalbereich angesiedelt und leite den Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), den wir seit 3 Jahren haben und stehen, was die Systematik angeht, noch am Anfang der Reise. Wir haben eine externe Fachkraft für Arbeitssicherheit, die regelmäßig unsere Arbeitsplätze überprüft. Außerdem werden Gefährdungsbeurteilungen erstellt. Das ist natürlich gesetzlich vorgeschrieben, also nichts innovatives, aber eine wichtige Grundlage.

Unser Arbeitssicherheitsausschuss tagt zweimal im Jahr mit verschiedenen Beteiligten. Die Herausforderung liegt darin, dass wir sehr unterschiedliche Arbeitsbereiche haben: klassische Verwaltungsarbeitsplätze, aber auch zahlreiche Werkstätten, in denen verschiedene Gewerke ausgebildet werden, etwa Schweißer oder Elektrotechniker. Jede Werkstatt hat andere Anforderungen an den Arbeitsschutz.

## **Sie sagten, Sie stehen mit dem BGM noch am Anfang. Wie sind Sie bisher vorgegangen?**

Genau, es gab zwar immer wieder einzelne Aktionen, etwa ein Gesundheitsmobil oder verschiedene Seminare, aber bislang fehlte dahinter eine klare Struktur. Auf Initiative unserer Geschäftsführung haben wir nun beschlossen, das Thema strategisch zu bündeln.

Im Sommer des vergangenen Jahres haben wir gemeinsam mit einer Krankenkasse eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Etwa 70 Prozent unserer Beschäftigten haben daran teilgenommen – das war ein sehr gutes Ergebnis. Die Befragung wurde in drei Gruppen über verschiedene Abteilungen hinweg durchgeführt. Die Ergebnisse wurden anschließend in moderierten Workshops diskutiert. Jede Abteilung hat Vertreterinnen und Vertreter entsandt, etwa sieben bis acht Personen pro Workshop. Dort wurden die Themen, die aus der Befragung hervorgingen, konkretisiert, beispielsweise Lärm in den Großraumbüros oder die Temperatur- und Lichtverhältnisse. Die Mitarbeitenden haben dabei selbst Ideen entwickelt, wie sich solche Belastungen reduzieren lassen.

Aus diesen Workshops wurden Maßnahmen abgeleitet, die wir nun prüfen und schrittweise umsetzen. Einige Punkte, wie etwa die räumlichen Gegebenheiten in Großraumbüros, sind schwierig kurzfristig zu verändern. Aber wir schauen jetzt konkret, welche Lösungen praktikabel sind, etwa durch Headsets oder eine bessere Raumaufteilung.

## **Wie verstehen Sie die Rolle von Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz im Rahmen Ihrer Unternehmenskultur?**

Für uns gehört Gesundheit unmittelbar zur Unternehmenskultur. Ein wertschätzender Umgang miteinander bedeutet auch, dafür zu sorgen, dass der Arbeitsschutz gewährleistet ist und Beschäftigte keinen Risiken ausgesetzt sind. Darüber hinaus wollen wir präventiv denken, also nicht nur reagieren, wenn etwas passiert, sondern aktiv dazu beitragen, dass sich Mitarbeitende an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen.

## **Welche Maßnahmen haben Sie bisher umgesetzt?**

Wir haben zunächst mit unseren Führungskräften begonnen, weil wir überzeugt sind, dass gesunde Führung der Schlüssel für alles Weitere ist. Noch bevor die Mitarbeiterbefragung startete, haben alle Führungskräfte verpflichtend an einem Seminar zum Thema Gesundes Führen teilgenommen.

Die Rückmeldungen waren insgesamt positiv. Auch die Mitarbeitenden haben es als gutes Zeichen wahrgenommen, dass ihre Führungskräfte geschult wurden. Gleichzeitig kam in der Befragung der Wunsch auf, dass Führungskräfte regelmäßig weitergebildet werden sollten, was natürlich nicht bei allen Begeisterungen ausgelöst hat, aber das zeigt, dass das Thema bei den Beschäftigten angekommen ist.

### Welche weiteren Faktoren haben sich für Sie als besonders wichtig erwiesen, um den Prozess erfolgreich zu gestalten?

Ein wesentlicher Punkt war, dass das Thema von der Geschäftsführung initiiert und mitgetragen wurde. Dadurch hat es Relevanz bekommen. Genauso wichtig war, dass unser Arbeitskreis BGM breit aufgestellt ist. So konnten wir viele Perspektiven einbeziehen.

Was wir allerdings zu spät erkannt haben: Kommunikation ist entscheidend. Wir wollten erst Ergebnisse präsentieren, wenn alles „fertig“ war. Dadurch haben manche Beschäftigte zu Recht gefragt: Was macht ihr eigentlich? Wann passiert etwas? Heute würde ich viel früher und regelmäßiger informieren, auch über Zwischenschritte oder Verzögerungen.

**„Kommunikation ist entscheidend. Regelmäßig zu informieren, auch über Zwischenschritte und Verzögerungen, ist wichtig.“**

Als Körperschaft des öffentlichen Rechts sind wir zudem durch die Beiträge unserer Betriebe finanziert und müssen Rechenschaft darüber ablegen, wofür wir Mittel einsetzen. Wir können also nicht einfach sagen: „Das ist wichtig, das machen wir jetzt“, sondern müssen jede Maßnahme gut begründen. Das erfordert Fingerspitzengefühl, aber es ist auch eine Chance, weil wir damit gezwungen sind, sehr bewusst zu priorisieren. Trotzdem: Wenn wir gute Fachkräfte gewinnen und halten wollen, brauchen wir eine gesunde und sichere Arbeitsbedingung.

---

#### Herausgegeben von

Initiative Gesundheit und Arbeit (iga)  
© BKK DV, DGUV, vdek, IKK

Weitere Informationen unter  
<https://www.iga-info.de/impressum>

Mehr Informationen  
zum Thema Gesundes Arbeiten unter  
[www.iga-info.de](http://www.iga-info.de)

**Bild:** Adobe Stock, Kzenon  
**Stand:** August 2026