

Interview

Gesunde und sichere Arbeit gestalten – Modelle guter Praxis

Mahler – Stahl-, Metall- und Maschinenbau

Von Romana Dreyer und Christine Busch

Gesundheit und Sicherheit bei Mahler – Stahl-, Metall- und Maschinenbau

Der Handwerksbetrieb Wilhelm Mahler - Stahl-, Metall- und Maschinenbau wurde 1990 gegründet. Das Familienunternehmen hat 12 Beschäftigte und die nächste Generation steht schon in den Startlöchern. Für ihr Engagement im Bereich Mitarbeitendengesundheit wurden sie 2022 mit dem Corporate Health Award „Gesundes Handwerk“ ausgezeichnet.

<https://www.mahler-metallbau.com/>

Das Interview

Die folgenden Textpassagen sind einem Interview mit Angelika Mahler, kaufmännische Leitung und BGM-Beauftragte, aus dem Frühjahr/Sommer 2024 entnommen.* Diese Ausschnitte des Interviews beleuchten, wie der Handwerksbetrieb ein umfassendes, systematisches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) aufgebaut hat und welche Rolle dabei der kurze Draht zu den Mitarbeitenden spielt.

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

Gesundheit und Arbeitsschutz gehören für uns selbstverständlich zum Alltag. Mein Mann ist der Sicherheitsbeauftragte im Betrieb. Wir führen regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen durch, schulen unsere Mitarbeitenden in ergonomischem Arbeiten, also richtigem Heben und Bücken, und haben gezielt in Maschinen investiert, die die körperliche Belastung verringern. Ein Beispiel: Einer unserer Mitarbeitenden hatte eine Schulteroperation. Daraufhin haben wir eine spezielle Maschine angeschafft, die schwere Stahlträger über einen Hallenkran automatisch anhebt und in der Höhe positioniert. Das erleichtert allen die Arbeit erheblich.

Neben solchen technischen Lösungen organisieren wir auch Bewegungsangebote, etwa Rückenschulungen oder kleine Trainingseinheiten. Freitags in der Früh gibt es leichten Frühsport mit dem Chef für eine halbe Stunde. Wir führen außerdem halbjährliche Mitarbeitergespräche, in denen nicht nur Leistung, sondern auch Belastungen, Ideen und Bedürfnisse besprochen werden. Ergänzend gibt es jeden Morgen ein zehnminütiges Teamtreffen, bei dem wir Aufgaben abstimmen und gemeinsam besprechen, was gebraucht wird, um gut arbeiten zu können.

Wie hat Ihr Betrieb den Weg in Richtung gesunde und sichere Arbeit begonnen?

Angefangen hat das alles schon, bevor der Begriff Betriebliches Gesundheitsmanagement uns überhaupt bekannt war. Gemeinsam mit unserer Krankenkasse haben wir damals schon solche Werkstattimpulse umgesetzt. Wir haben gesunde Vesper zubereitet, Rückenschulungen gemacht oder kleine Gesundheitstage organisiert. Als BGM dann offiziell als solches im Betrieb eingeführt wurde, konnten wir es sofort in unsere bestehenden Prozesse einbinden. Die Krankenkasse hat regelmäßig ihr Gesundheitsmobil zu uns auf den Hof gebracht. Die Beschäftigten konnten während ihrer Arbeitszeit teilnehmen und bekamen diese auch bezahlt. Dies ist bis heute so und der nächste Gesundheitstag ist schon in Planung.

Über die Jahre ist das Thema immer weitergewachsen. 2022 haben wir dann den Corporate Health Award erhalten – als einziger Handwerksbetrieb in Deutschland in dem Jahr. Darauf sind wir sehr stolz, weil es zeigt, dass sich unsere kontinuierliche Arbeit auszahlt. Nach der Preisverleihung wollten wir, dass auch das Team den Erfolg miterlebt. Wir haben die Trophäe in die Fertigung gebracht, jeder durfte sie in die Hand nehmen, und später haben wir eine kleine Feierstunde im Betrieb organisiert.

„Wir organisieren kein Betriebliches Gesundheitsmanagement – wir leben es.“

Wie würden Sie Ihre Haltung zum Thema Gesundheit und Sicherheit im Betrieb beschreiben?

Für uns gehört BGM einfach dazu. Wir sind ein Familienbetrieb, daher liegt uns die Gesundheit unserer Mitarbeiter besonders am Herzen. Das bedeutet für uns, wir sehen uns als Team, achten aufeinander und versuchen, das Arbeitsumfeld so zu gestalten, dass sich alle wohlfühlen. Wertschätzung ist dabei zentral. Wenn jemand morgens hereinkommt, höre ich am Schritt, ob er gut drauf ist oder nicht, das gehört für mich zum Führen dazu. Bei uns ist niemand eine Nummer. Wir versuchen, so viel wie möglich individuell zu ermöglichen. Wir organisieren kein Betriebliches Gesundheitsmanagement, wir leben es.

Woran wird das spürbar für die Mitarbeitenden?

Wir haben zum Beispiel elf verschiedene Arbeitszeitmodelle bei 12 Mitarbeitenden – je nach Lebenssituation. Einer arbeitet zwei Tage, eine andere nur nachmittags. Wir sind flexibel, weil wir

glauben, dass gesunde Arbeit nur funktioniert, wenn sie zum Leben passt. Auch die Mitarbeitenden bringen sich aktiv ein. Bei den täglichen Besprechungen oder in den Mitarbeitergesprächen können sie Verbesserungsvorschläge machen. Ein Beispiel: Einige Kollegen wollten ein Transportwägelchen, um schwere Teile zwischen den Hallen bewegen zu können. Das gab es so nicht zu kaufen – also haben sie gemeinsam mit unserem Sohn eine eigene Lösung entwickelt und gebaut. Jetzt steht das fertige, blau lackierte Wägelchen in der Werkstatt und wird stolz genutzt.

Ein anderes Beispiel betrifft die Sicherheitsbrillen: Wir hatten lange ein einheitliches Modell. Jüngere Mitarbeitende wollten modernere Brillen. Ich habe bei dem Hersteller angerufen, verschiedene Modelle bestellt und testen lassen. Heute hat jeder seine individuell ausgewählte Brille. Auch bei der Arbeitskleidung gehen wir individuell vor: Jeder darf auswählen, was passt und angenehm ist und darauf wird dann das Firmenlogo aufgenäht.

Welche weiteren Erfolgsfaktoren sehen Sie für eine gesunde Unternehmenskultur?

Zuerst braucht es den Willen der Unternehmensleitung. Wenn Chefs es nicht ernst meinen und nicht mit gutem Beispiel vorangehen, funktioniert es nicht.

Zweitens: Zuhören. Man darf den Mitarbeitenden nichts ‚überstülpen‘. Es bringt nichts, Maßnahmen einzuführen, die keiner braucht. Wir fragen, was wirklich gewünscht wird und setzen das gemeinsam um.

Drittens: Externe Unterstützung. Wir haben mit unserer Krankenkasse einen starken Partner, der uns begleitet. Externe Beraterinnen haben bei uns auch Teamrunden geführt, um ehrliche Rückmeldungen zu erhalten. Aus diesen Ergebnissen haben wir einen Maßnahmenplan entwickelt, der von meinem Mann unterschrieben wurde mit konkreten Zielen und Zeitrahmen. Diese Verbindlichkeit ist auch entscheidend.

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

Bild: Adobe Stock, motorradcbr
Stand: August 2026
.....