

Interview

Gesunde und sichere Arbeit gestalten – Modelle guter Praxis Mercedes-Benz

Von Romana Dreyer und Christine Busch

Gesundheit und Sicherheit bei Mercedes-Benz

Die Mercedes-Benz Group AG mit Hauptsitz in Stuttgart zählt zu den weltweit führenden Automobilherstellern. Das Unternehmen beschäftigt weltweit ca. 175.000 Menschen.

<https://group.mercedes-benz.com/unternehmen/ueberblick.html>

Das Interview

Die folgenden Textpassagen sind einem Interview mit Vertretern und Vertreterinnen von Mercedes-Benz aus dem Bereich Health & Safety, Gastronomie und der Mercedes-Benz BKK aus dem Frühjahr/Sommer 2024 entnommen.¹ Die Ausschnitte des Interviews beleuchten, wie der Automobilhersteller Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz strategisch verankert und in der Praxis umsetzt, unter anderem am Beispiel von niedrigschwelligen Angeboten für Beschäftigte der hauseigenen Gastronomie.

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

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist im Bereich Health & Safety angesiedelt und arbeitet eng mit der eigenen Betriebskrankenkasse zusammen. Diese Partnerschaft bietet sowohl konzeptionelle als auch finanzielle Vorteile. Gemeinsam vermarkten und gestalten wir Maßnahmen, die auf die Bedürfnisse der Beschäftigten abgestimmt sind.

Grundlage für die Umsetzung von passenden Gesundheitsangeboten für die Beschäftigten sind persönliche Beratungsgespräche mit den Führungskräften, Abstimmungen mit dem Betriebsrat und die anonymisierten Gesundheitsberichterstattung der Mercedes-Benz BKK. Diese gibt vor allem Aufschluss darüber, welche die dominanten Krankheitsbilder im Unternehmen sind.

¹ Die Interviewaussagen wurden redaktionell leicht bearbeitet, jedoch inhaltlich unverändert wiedergegeben.

Eine Zuordnung zu einzelnen Interviewbeteiligten erfolgt nicht. Teilgenommen am Interview haben:

Dr. Helmut Schmidt (ehem. Leiter Gesundheitsmanagement & Arbeitsschutz); Ines Reinhardt (Leiterin Corporate Safety & Ergonomics); Frank Rosin (Leiter Health Management Policy); Eva María Behninger (ehem. Leiterin Kunden Begeisterung Mercedes Benz BKK), Moritz Mack (Geschäftsführer Mercedes-Benz Gastronomie); Toralf Speckhardt (Leiter Mercedes-Benz BKK); Andreas Bader (Leiter Betriebliche Gesundheitsförderung).

Gesundheit und Sicherheit sind bei Mercedes-Benz fest in der Unternehmensstrategie verankert. Unser Ziel ist es nicht nur, Talente zu gewinnen, sondern sie auch langfristig zu halten. Die Angebote des Gesundheitsmanagements unterstützen dabei nicht nur die Gesunderhaltung der Beschäftigten, sondern werden auch immer stärker als attraktives Unternehmensangebot wahrgenommen.

„Sicherheit gehört in unserem Unternehmen einfach dazu.“

Das strategische Ziel ist es zudem, die Unfallkennzahlen in den nächsten drei Jahren zu halbieren. Diese Zielgröße hat eine hohe Management-Attention und das Thema wird daher regelmäßig in Vorstandsgremien berichtet. So stellen wir sicher, dass Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung gelebter Bestandteil unserer Unternehmenskultur sind.

Woran wird das noch sichtbar und spürbar für Sie?

Ein wichtiger weiterer Ansatzpunkt sind die Führungskräfte und die Führungskultur: Wir haben dieses Jahr ein verpflichtendes eLearning zum Thema psychosozialer Führungskompetenz angeboten. Zudem durchlaufen alle neu ernannten Führungskräfte ein Seminar, das die Themen des Gesundheitsmanagements darstellt und die Rolle der Führungskraft erläutert.

Unser Interviewschwerpunkt ist einer, der nicht unbedingt mit Mercedes-Benz direkt verbunden wird. Aber sprechen wir über die Rolle der Gastronomie und die Angebote für Personen, die in dem Bereich arbeiten.

Ja, die Gastronomie spielt eine doppelte Rolle: Sie ist zentraler Akteur, wenn es um gesunde Ernährung und Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag geht. Unsere Gastronomie wurde hierzu auch mehrfach für unsere progressiven Projekte ausgezeichnet. Darüber hinaus ist unser Arbeitsgebiet

ein Bereich mit besonderen gesundheitlichen Herausforderungen. Die Kolleginnen und Kollegen arbeiten mit körperlichen Belastungen und arbeiten auch dann, wenn andere Pause machen oder auch z. B. ihre Weihnachtsfeier haben.



Wie werden Beschäftigte in der Gastronomie denn selbst konkret für Gesundheits- und Arbeitsschutzthemen erreicht?

Das ist eine Herausforderung: denn gerade im Küchenbetrieb ist die Arbeitsbelastung hoch und die Zeit knapp. Praxisnahe und niedrigschwellige Angebote sind daher besonders wichtig. Ein Beispiel ist das Projekt „Physio-Training am Arbeitsplatz“, das speziell im gewerblichen Bereich, und auch in der Gastronomie, umgesetzt wurde.

Dabei kommt eine Trainerin oder ein Trainer mehrfach in die Teams, führt einführende Gruppentermine durch und begleitet anschließend individuell. Die Mitarbeitenden erhalten Übungen und Tipps zur körperlichen Entlastung und Ergonomie, die sie direkt in ihren Arbeitsalltag integrieren können. Durch die mehrfachen Termine kann auch nachgehalten werden, was umgesetzt wurde oder wo es Schwierigkeiten gab.

Dieses Format hat sich als besonders praktikabel erwiesen, weil es auf die realen Arbeitsbedingungen eingeht und langfristig seine Wirkung entfaltet. Natürlich erfordert dies organisatorische, finanzielle und personelle Investitionen. Als Führungskraft muss ich zudem berücksichtigen, wie dieses Angebot in die Arbeitsabläufe integrierbar ist. Aber langfristig lohnt es sich für alle Beteiligten.

Gibt es ergänzende Gesundheitsangebote für Mitarbeitende?

Ja, für alle Mitarbeitenden, nicht nur in der Gastronomie oder Produktion, bieten wir beispielsweise seit drei Jahren freiwillige Gesundheits-Checks an. Diese einstündige Untersuchung wird allen Beschäftigten im dreijährigen Rhythmus angeboten. Sie umfasst die Themen Psyche, Muskel-Skelett-System und Herz-Kreislauf-Risiko. Der Check hilft dabei, frühzeitig gesundheitliche Risiken erkennen und Mitarbeitenden weiterführende Programme, etwa psychosomatische Interventionen oder Rückenprogramme, anzubieten. Unser Ziel ist es, nicht erst bei Krankheit zu reagieren, sondern Gesundheit aktiv zu erhalten.

Besonders erfolgreich sind unsere Maßnahmen auch dann, wenn wir Teams die Angebote für Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz anbieten. Es gibt verschiedene Maßnahmen, die gemeinschaftliches Lernen und Erleben fördern, etwa Arbeitsschutztage, an denen alle Mitarbeitenden gemeinsam Sicherheitsmängel aufspüren und direkt beheben oder der Gang in die „Sicher-Werkstatt“, in der jedem bewusst wird, wie wichtig Arbeitsschutz im Unternehmen genommen wird.

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.

Als Körperschaft des öffentlichen Rechts sind wir [Anm. der Redaktion: Mercedes-Benz BKK] 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

Bilder: Adobe Stock, S.1 VasyI; S.3 annanahabed
Stand: August 2026

.....