

Interview

Gesunde und sichere Arbeit gestalten – Modelle guter Praxis

Schaefer Kalk

Von Romana Dreyer und Christine Busch

Gesundheit und Sicherheit bei Schaefer Kalk

Schaefer Kalk GmbH & Co. KG ist ein international aufgestelltes Familienunternehmen in der fünften Generation mit rund 671 Beschäftigten weltweit, der Firmensitz ist in Diez. Ihre Managementsysteme in den Bereichen Umwelt sowie Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind nach ISO 14001 und ISO 45001 zertifiziert.

<https://www.schaeferkalk.de/de/>

Das Interview

Die folgenden Textpassagen sind einem Interview mit Sven Seidel, Leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit, aus dem Frühjahr/Sommer 2024 entnommen. * Die Ausschnitte des Interviews beleuchten, wie der Kalkhersteller und -lieferant die Themen Gesundheit und Sicherheit strategisch denkt und praktisch den angestrebten Kulturwandel durch eine stärkere Einbindung von Beschäftigten und Führungskräften vorantreibt.

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

Arbeitssicherheit hat bei uns traditionell einen sehr hohen Stellenwert. Das liegt an der Natur unseres Geschäfts - wir arbeiten im Steinbruch und mit gebranntem Kalk. Da kann jeder Fehler schwerwiegende Folgen haben.

Wir haben einen Arbeitskreis Gesundheit, der sich alle sechs Wochen trifft und konkrete Maßnahmen vorbereitet, etwa zu Gesundheitstagen. Parallel dazu gibt es die Arbeitskreise der Sicherheitsbeauftragten und einen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Darüber steht ein Lenkungskreis, in dem alle Fäden zusammenlaufen und Entscheidungen getroffen werden. Ein wesentliches Ziel ist es, die Unfallzahlen weiter zu senken. Unser Ziel ist null Arbeitsunfälle. Bereits jetzt sind wir in einigen Abteilungen über 1.500 Tage unfallfrei. Gleichzeitig möchten wir, dass die Mitarbeitenden mehr Verantwortung übernehmen, dieser Wandel ist aktuell in vollem Gange.

Wie sieht da das Zusammenspiel von Verhältnis- und Verhaltensprävention aus in Ihrem Unternehmen?

Wir haben ein neues Programm eingeführt. Alle Mitarbeiter nehmen an einem Workshop teil, in dem es um die eigene Einstellung und eigene Verhalten und die Verantwortung jedes Einzelnen geht. Ziel ist, dass verstanden wird, dass Arbeitssicherheit nicht nur in der Verantwortung der Fachkraft, sondern bei jedem Einzelnen liegt. Das ist ein Kulturwandel. Die Mitarbeitenden werden mitgenommen auf diese Reise, und wir merken, dass das funktioniert. Die Mitarbeitenden fangen an, aktiv mitzudenken und übernehmen Verantwortung für sich und andere.

Wie drückt sich diese Haltung aus?

Wir haben in den letzten Monaten etwa 70 Mitarbeitende darin geschult und sehen seitdem eine deutliche Zunahme an Beinahe-Unfallmeldungen. Das klingt im ersten Moment negativ, ist aber genau das Gegenteil: Es zeigt, dass die Mitarbeiter hinschauen, ansprechen und melden. Beinahe-Unfallmeldungen geben uns die Chance zu agieren, bevor etwas passiert. Diese Offenheit ist ein echter Kulturwandel: Nicht fragen *„Wie konntest du nur?“*, sondern *„Was können wir daraus lernen?“*.

Außerdem führen unsere Führungskräfte regelmäßig sogenannte *„Safety Walks“* durch. Dabei sprechen sie mit Mitarbeitenden direkt an ihrem Arbeitsplatz über Sicherheit: *„Was läuft gut? Wo gibt es Risiken? Was kann verbessert werden?“*

Die Führungskultur ist insgesamt ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Wir führen dieses Jahr ein verpflichtendes Webinar zum Thema psychosoziale Führungskompetenz durch.

Die betriebliche Gesundheitsförderung ist nur so wirksam, wie Führung es zulässt. Deshalb war die Unterstützung durch die Leitung auch entscheidend, als wir zum Beispiel die psychische Gefährdungsbeurteilung durchgeführt und umgesetzt haben.

Wie haben Sie das umgesetzt?

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung haben wir als Vollbefragung durchgeführt, in Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister.

Wir haben Abteilungscluster gebildet, um auch teambezogene Unterschiede erkennen zu können. Die Auswertungen wurden anschließend in kleinen Arbeitsgruppen besprochen, an denen die Mitarbeitenden selbst beteiligt waren und Haltung und Maßnahmen miterarbeitet haben.

Daraus sind konkrete Themen entstanden, etwa Work-Life-Balance und Führungskultur. Diese fließen nun direkt in unsere BGF-Maßnahmen ein.

Haben Sie ein Beispiel, wie Sie das Thema Work-Life Balance angegangen sind?

Wir haben gerade unser Kontischichtsystem angepasst und mehr Flexibilität eingeführt.

Die Mitarbeitenden haben nun, in einem gewissen Rahmen, die Möglichkeit, gleitend in die Arbeitszeit zu starten, sowohl in der Produktion als auch in der Instandhaltung.

Durch die gleitenden Arbeitszeiten ist der Krankenstand ein Stück weit gesunken und die Zufriedenheit gestiegen. Mitarbeitende können Arzttermine oder private Verpflichtungen besser terminieren. Auch Auszubildende dürfen inzwischen gleitend in den Arbeitstag starten und das kommt sehr gut an. Das hat meiner Ansicht nach auch etwas mit Arbeitsschutz zu tun: Wer zufrieden und ausgeglichen ist, arbeitet konzentrierter und sicherer.

Was sind für Sie Erfolgsfaktoren in der Umsetzung der Maßnahmen?

Ein entscheidender Punkt ist die Einbindung der Mitarbeitenden. Sie müssen gehört werden. Wir zeigen klar auf, wo Grenzen sind, aber geben Spielraum für eigene Ideen.

Wertschätzung ist dabei zentral, das muss kein Geld sein, manchmal reicht ein ehrliches *„Das finde ich gut“*.

Diese Haltung zieht sich bei uns durch. Am Ende gilt: Eine starke Kultur sorgt für weniger Unfälle, mehr Gesundheit und mehr Zusammenhalt.

„Wenn das Team funktioniert, achtet man aufeinander – und genau das ist der Kern von Arbeitsschutz.“

Herausgegeben von

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

Mehr Informationen
zum Thema Gesundes Arbeiten unter
www.iga-info.de

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

Bild: Adobe Stock, Comofoto
Stand: August 2026