

Mitarbeiter



—
—
—
—
—

Gemäß unseren Unternehmenswerten leben wir bei Merck eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung und des Respekts. Wir wollen die Handlungsfähigkeit unseres Unternehmens stärken, indem wir die am besten geeigneten Mitarbeiter einstellen, fördern und motivieren. Darüber hinaus möchten wir die Leistungskultur in unserem Unternehmen weiter stärken und die Vielfalt unserer Mitarbeiter fördern.

Management

Weltweit arbeiteten zum 31.12.2012 insgesamt 38.847 Mitarbeiter in 203 Gesellschaften und 66 Ländern für Merck. Gemäß unseren Unternehmenswerten leben wir bei Merck eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung und des Respekts. Mit der „Merck-Sozialcharta“ verpflichten wir uns, grundlegende Arbeits- und Sozialstandards einzuhalten, und bekennen uns zu den Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO), dem UN Global Compact und dem Responsible-Care®-Programm der chemischen Industrie. Mit globalen Richt- und Leitlinien sichern wir die Umsetzung an unseren Standorten und gehen über die gesetzlichen Anforderungen hinaus.



Strategische Ziele

Unsere strategischen Ziele für unser Personal umfassen die Entwicklung einer Kultur der Leistungs- und Zielorientierung, verbunden mit einem weltweiten, systematischen Talententwicklungsprozess, leistungs- und marktgerechter Vergütung sowie der Gewinnung und langfristigen Bindung von Talenten an unser Unternehmen. Zu diesem Zweck hat Merck weltweit Programme eingeführt, beispielsweise für das Leistungsmanagement, die Vergütung der Mitarbeiter oder die Identifizierung und Förderung von Talenten. Im Berichtszeitraum haben wir diese Programme noch stärker auf die Bedürfnisse einer globalisierten Unternehmensgruppe ausgerichtet.

Seit 2011 legen wir außerdem einen stärkeren strategischen Fokus auf Vielfalt und eine Kultur des respektvollen Umgangs in unserem Unternehmen, die wir durch gezielte Maßnahmen fördern wollen. Dazu gehört beispielsweise, dass wir bis 2016 den Anteil von Frauen in Führungspositionen auf 25 % bis 30 % steigern wollen.

Organisation und Verantwortlichkeiten

Kai Beckmann, Mitglied der Geschäftsleitung und Chief Administration Officer, ist für das Thema Personal (HR, Human Resources) verantwortlich. 2012 haben wir unsere HR-Einheiten neu organisiert. Die Konzernfunktion Group Human Resources (Group HR) steuert alle HR-Aktivitäten weltweit. Mitarbeiter von Group HR in den Ländern übernehmen die lokale Umsetzung.

Die Konzernfunktion Group HR umfasst die Einheiten Corporate HR, HR Business Partner und HR Services. Corporate HR konzipiert alle globalen Richtlinien, Programme und Leitlinien für sämtliche HR-Themen. Die HR Business Partner beraten und unterstützen die Geschäftseinheiten und Länder; die Einheit HR Services übernimmt administrative Dienste und unterstützt alle Mitarbeiter bei HR-Themen. Im Jahr 2013 führen wir diese Struktur auch in den lokalen HR-Organisationen ein.

Weltweite Erfassung von Mitarbeiterdaten und Controlling

Um den Fortschritt im Hinblick auf die Erreichung unserer strategischen Ziele zu messen, erheben wir weltweit Mitarbeiterdaten, die wir in verschiedenen Systemen erfassen. Dies ermöglicht uns einerseits die globale Berichterstattung von demografischen Mitarbeiterdaten und Berichtslinien und andererseits den Schutz sensibler Daten, etwa von Gehaltsangaben. Derzeit führen wir ein integriertes System HR Suite für unser globales Leistungsmanagement, die Identifizierung und Bewertung von Talenten, Rekrutierung, Lernmanagement und Überprüfung der Vergütung ein. HR Suite wird unsere Prozesse noch effizienter gestalten und die Datenanalyse weiter verbessern. Darüber hinaus kontrolliert Merck HR-Themen regelmäßig mit internen Audits.

Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeiter

Wir haben unsere Führungskräfteprogramme im Berichtszeitraum neu konzipiert, damit alle Mitarbeiter mit Personalverantwortung ein einheitliches Verständnis von und einen gemeinsamen Ansatz zur Führung in der Merck-Gruppe erhalten. Dies umfasst die richtige Anwendung von HR-Prozessen und -Programmen sowie Trainings zu unseren Werten, dem Verhaltenskodex, der Sozialcharta und Diversity.

→ Transformationsprogramm „Fit für 2018“

Ausblick und Ziele

Unter dem Namen „Fit für 2018“ haben wir Ende 2011 ein Transformationsprogramm ins Leben gerufen, das die Wettbewerbsfähigkeit von Merck langfristig sichern soll. Ein zentrales Ziel dabei ist es, im Unternehmen eine noch stärkere Leistungskultur zu verankern. Darunter verstehen wir die klare Formulierung der Leistungen, die wir von unseren Mitarbeitern erwarten, regelmäßiges und transparentes Feedback sowie die Anerkennung guter Leistungen. Zu diesem Zweck haben wir unsere bestehenden HR-Programme und-Prozesse angepasst. Eine Herausforderung bei unserem Transformationsprogramm ist es, den Kulturwandel voranzutreiben und gleichzeitig den Personalumbau im Rahmen von Programmen zur Effizienzsteigerung umzusetzen.

Transformationsprogramm „Fit für 2018“

Zum Jahresende 2011 haben wir das umfassende Transformationsprogramm „Fit für 2018“ angekündigt, mit dem wir auf bedeutende Marktveränderungen, zunehmenden Wettbewerb in wichtigen Produktbereichen und Effizienzmängel in der Organisation eingehen. Ziel ist die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von Merck. „Fit für 2018“ betrifft alle Unternehmensbereiche und Regionen von Merck und besteht aus zwei Phasen: In den Jahren 2012 und 2013 stehen der Aufbau einer weltweiten Organisation, die Umsetzung von Maßnahmen zur Effizienzsteigerung und die Entwicklung einer langfristigen Wachstumsstrategie im Vordergrund. In der zweiten Phase ab 2014 wird der Schwerpunkt auf der Erschließung künftiger Wachstumschancen liegen.

Um eine neue, globale Organisation aufzubauen, stärken und ergänzen wir unser Management-Team. Im Jahr 2011 haben wir insgesamt 51 Schlüsselpositionen neu besetzt: Darunter waren 32 Positionen, die nun von nichtdeutschen Mitarbeitern, und acht Positionen, die von Frauen eingenommen werden. Zudem haben wir das Verhältnis von Sparten, Konzernfunktionen und Landesorganisationen neu definiert. So wollen wir unsere Organisationsstruktur straffen und Entscheidungsprozesse beschleunigen.



Anfang 2012 haben wir unseren Mitarbeitern und der Öffentlichkeit unsere Pläne für ein Effizienzsteigerungsprogramm vorgestellt. Sie umfassen neben Umstrukturierungen auch Personalabbau in allen Unternehmensbereichen und Regionen. Ohne vorab detaillierte Pläne zu Kostensenkungen oder Personalabbau bekannt zu geben, haben wir Beratungen mit den Arbeitnehmervertretungen in den betroffenen Ländern geführt. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor war dabei, dass wir ergebnisoffene Gespräche geführt haben. So konnten wir gemeinsam die jeweils optimale Lösung für unsere Ziele erreichen. Ziel hierbei war es, soweit möglich, sozialverträgliche Lösungen zu finden und sie gegenüber unseren Mitarbeitern offen und fair zu vertreten.

Die wichtigsten Entwicklungen im Jahr 2012

Schweiz

Im April 2012 haben wir die Effizienzsteigungsmaßnahmen für das operative Geschäft bekannt gegeben. Sie umfassen die Schließung der Standorte Genf und Coinsins in der Schweiz. Gemäß den für derartige Planungen einschlägigen Regelungen in der Schweiz hat Merck die Mitarbeiter dazu aufgerufen, bis Juni 2012 Alternativvorschläge zur Vermeidung oder Verringerung des geplanten Arbeitsplatzabbaus einzureichen. Währenddessen hat Merck Gespräche mit kurzfristig eingerichteten Mitarbeitervertretungen für die Standorte Genf und im Kanton Waadtland sowie mit der Gewerkschaft UNIA in Genf und im Waadtland geführt.

Mitte Juni informierte Merck die zuständige Kantonsbehörde und die Mitarbeiter über die endgültige Entscheidung: Obwohl Merck Serono verschiedene Vorschläge aufgenommen hat, beispielsweise bezüglich des Sozialplans, konnten keine Vorschläge berücksichtigt werden, die sich auf den Erhalt des Standorts in Genf bezogen. Sie ließen sich nicht mit dem Ziel vereinbaren, Doppelfunktionen abzubauen, um die langfristige Zukunftsfähigkeit von Merck zu sichern.

→ Mitarbeiter gewinnen und fördern

Im Rahmen der Umstrukturierungsmaßnahmen fasst Merck alle Konzernfunktionen am Stammsitz von Merck in Darmstadt zusammen. Die Pharma-Forschung und -Entwicklung soll an den Standorten in Darmstadt, Deutschland, Boston, USA, Peking, China, und Tokio (Japan) gebündelt werden. Dazu verlagern wir rund 750 der Arbeitsplätze vom Standort Genf an andere Standorte. Etwa 500 Arbeitsplätze werden abgebaut, um Doppelstrukturen zu vermeiden. Rund 80 Arbeitsplätze fallen an den Standorten im Waadtland (Aubonne, Coinsins und Corsier-sur-Vevey) weg. Die Produktion in Coinsins wird nach Aubonne verlagert. Der Standort Genf wird voraussichtlich Mitte 2013 geschlossen, der Standort Coinsins im Jahr 2014.

Zur Abfederung der Veränderungen hat sich Merck mit der Gewerkschaft UNIA und den Mitarbeitervertretungen auf einen umfassenden Sozialplan für betroffene Mitarbeiter geeinigt, der unter anderem Abfindungszahlungen, Vorruhestandsregelungen und Unterstützungsleistungen bei Versetzungen ins Ausland oder beim Schritt in die Selbstständigkeit beinhaltet. Zusätzlich hat Merck 2 Mio CHF bereitgestellt, um die Auswirkungen der Schließung des Standorts Genf auf den Arbeitsmarkt vor Ort zu mildern. Die Summe wird von einem gemeinsamen Gremium verwaltet, das aus der Mitarbeitervertretung und einem vom Genfer Staatsrat benannten Rechtsanwalt besteht. Eine weitere Maßnahme ist das „Entrepreneur Partnership Program (EPP)“, das Mitarbeiter mit guten Geschäftsideen beim Schritt in die Selbstständigkeit unterstützt. Wir haben für das EPP 30 Mio € zur Verfügung gestellt.

Deutschland

Im September 2012 hat sich die Unternehmensleitung mit den Arbeitnehmervertretern auf ein Effizienzsteigerungsprogramm für unsere Standorte in Deutschland geeinigt. Die vorangehende Konsultationsphase mit Mitarbeitervertretern hatte im Februar begonnen. Ziel ist es, bis Ende 2015 rund 1.100 Arbeitsplätze sozialverträglich abzubauen – hauptsächlich über Freiwilligen- und Altersteilzeitprogramme. Betriebsbedingte Kündigungen sind bis Ende 2017 weitgehend ausgeschlossen.

Das Programm umfasst rund 100 Einzelinitiativen mit dem Ziel, die Effizienz zu steigern und die Produktion auf wertsteigernde Kernaktivitäten zu fokussieren: Zur Stärkung des Standorts Darmstadt werden hier und an den anderen deutschen Standorten in den Jahren 2013 und 2014 insgesamt mindestens 250 Mio € investiert. Darmstadt soll als weltweite Konzernzentrale weiter ausgebaut werden und als moderner Produktions- und Forschungsstandort höchsten Wettbewerbsanforderungen genügen. Die Produktion von Industriesalzen in Leherde wird aufgegeben.

Mitarbeiter gewinnen und fördern

Als innovatives Unternehmen brauchen wir talentierte und gut ausgebildete Mitarbeiter. An allen Standorten stehen wir vor der Herausforderung, Talente für unser Unternehmen zu gewinnen und qualifizierte Mitarbeiter an unser Unternehmen zu binden. Besonders in Europa und den USA, aber auch in China und anderen asiatischen Staaten müssen wir uns auf einen stärkeren Wettbewerb um Fachkräfte einstellen. Wir suchen kontinuierlich Chemiker, Pharmakologen, Mediziner, Biostatistiker, Biochemiker, Betriebswirte, Ingenieure und Informatiker sowie Mitarbeiter, die Führungsverantwortung übernehmen können und möchten. In den Schwellenländern stehen wir insbesondere vor der Herausforderung, qualifizierte Führungskräfte für unser Unternehmen zu gewinnen. Für die Entwicklung und Steuerung strategischer Maßnahmen im Bereich der Talentgewinnung und Mitarbeiterbindung ist die Einheit Corporate HR in der Konzernfunktion Group Human Resources verantwortlich. Mitarbeiter von Corporate HR in den Ländern setzen die Maßnahmen lokal um.



Nachwuchskräfte gewinnen

Mit unserer im Jahr 2010 gestarteten Kampagne „Make great things happen“ wollen wir uns weltweit als attraktiver Arbeitgeber positionieren. Die Kampagne betont unsere Stärken: vielfältige Möglichkeiten, bei der Entwicklung und Vermarktung innovativer Produkte mitzuwirken sowie Karrieremöglichkeiten in einem internationalen, motivierenden und respektvollen Arbeitsumfeld. Darüber hinaus soll „Make great things happen“ auch unsere ausgeprägte soziale Verantwortung und unser Engagement für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Arbeit und Freizeit widerspiegeln. Die positiven Auswirkungen der Kampagne belegt die Platzierung von Merck im Ranking der besten Arbeitgeber für berufserfahrene Naturwissenschaftler in Deutschland, das das Unternehmen Universum von Juni bis November 2012 nach einer Befragung von mehr als 5.000 Teilnehmern erstellt hat. Merck erreichte den sechsten Platz unter 100 Unternehmen

→ Mitarbeiter gewinnen und fördern

und konnte sich damit um drei Plätze im Vergleich zu 2011 verbessern. Bis 2014 wollen wir die Kampagne anlässlich der neuen Ausrichtung des Unternehmens im Rahmen von „Fit für 2018“ überarbeiten. Darüber hinaus haben wir 2012 in Europa und den USA „Make great things happen“ angepasst, um besonders potenzielle neue Mitarbeiter für Forschung und Entwicklung zu erreichen.

Als Arbeitgeber präsentieren wir uns auch regelmäßig auf Recruiting-Messen. Im Berichtszeitraum haben wir bei unseren Messeauftritten einen starken Fokus auf potenzielle Nachwuchskräfte für Forschung und Entwicklung gelegt. Darüber hinaus nutzen wir gezielt neue Medien, beispielsweise die Business-Netzwerke LinkedIn und Xing, um erfahrene Fach- und Führungskräfte zu rekrutieren. Über unsere Facebook-Seite treten wir in den Dialog mit Studenten. Für diese Zielgruppe bieten wir Praktika und Mentoring-Programme in unserem Unternehmen an. 2012 haben rund 500 Studenten ein Praktikum bei Merck in Deutschland absolviert. Darüber hinaus beteiligte sich Merck 2012 als Gründungspartner an der Initiative „Careerloft“ – einer Online- und Offline-Begegnungsplattform für Studenten, Absolventen und Unternehmen.

2008 haben wir eine weltweite elektronische Bewerbermanagement-Plattform gestartet. 2011 und 2012 haben wir sie in allen Unternehmensbereichen und Landesgesellschaften in Europa (außer Österreich) sowie in Singapur und Thailand eingeführt. Ende 2013 wird sie in das integrierte Datenmanagementsystem HR Suite integriert und damit gruppenweit verfügbar sein.

Talente im Unternehmen identifizieren

Für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens ist es nicht nur wichtig, neue talentierte Mitarbeiter für unser Unternehmen zu gewinnen, sondern auch unsere Mitarbeiter zu halten und kontinuierlich beruflich fortzubilden. Unser Fokus liegt hierbei auf der fachlichen und persönlichen Entwicklung der Mitarbeiter und Karrieremöglichkeiten im Unternehmen.

Regelmäßige Feedback-Gespräche und die Bewertung der Leistung unserer Mitarbeiter sind essenziell für einen systematischen Entwicklungsprozess. Zu diesem Zweck haben wir 2008 den so genannten Performance-Management-Prozess bei Merck eingeführt, der jährliche Feedback-Gespräche und Leistungsbeurteilungen für Mitarbeiter vorsieht, die innerhalb unseres Stellenbewertungssystems mit einem Global Grade von 10 und höher eingestuft sind. Neben der Beurteilung der Leistungen unserer Mitarbeiter werden individuelle Entwicklungsmöglichkeiten identifiziert. Darüber hinaus messen wir, ob die Leistungen konform mit unseren Unternehmenswerten sind. Die Landesgesellschaften sind dafür zuständig, den Prozess auch für Mitarbeiter in Positionen mit einem GlobalGrade von 9 und darunter einzusetzen, die oftmals im Tarifbereich liegen und damit länderspezifischen gesetzlichen Regulierungen unterliegen. 2011 und 2012 haben insgesamt 23.800 Mitarbeiter am Performance-Management-Prozess teilgenommen.

2012 haben wir den Performance-Management-Prozess weiterentwickelt, damit wir mithilfe der Leistungsbeurteilung noch besser neue Talente innerhalb unseres Unternehmens identifizieren können. Der neue sogenannte Performance-and-Talent-Prozess soll außerdem dazu beitragen, die Leistungskultur bei Merck zu stärken, und dafür sorgen, dass interne Positionen noch effizienter besetzt werden. Er wird schrittweise ab 2013 eingeführt und soll Ende 2014 für die gesamte Merck-Gruppe abgeschlossen sein. Der Prozess wird damit alle vorherigen Werkzeuge im Bereich der Talentgewinnung, Leistungsbeurteilung, Kompetenzentwicklung und Vergütung ersetzen und ebenfalls integraler Bestandteil der neuen HR Suite sein. 2012 konnten bereits 88 % der Positionen mit Führungsverantwortung intern besetzt werden.

 2012

88%

 der Positionen mit
Führungsverantwortung intern besetzt

Aus- und Weiterbildung

Die Weiterbildung unserer Mitarbeiter ist eine Investition in unsere Zukunft. Darüber hinaus möchten wir unsere Mitarbeiter dabei unterstützen, ihre persönlichen und fachlichen Stärken optimal zu entwickeln. 2012 haben wir unseren Weiterbildungsansatz fortgeschrieben und global vereinheitlicht, um sicherzustellen, dass Mitarbeiter und Führungskräfte weltweit die relevanten Fähigkeiten entwickeln, die wir brauchen, um unsere Geschäftsstrategie umzusetzen und die Merck-Kultur zu stärken.

Dazu gehört, dass wir einen Katalog an Weiterbildungsseminaren anbieten, der gegebenenfalls an spezifische regionale Bedürfnisse angepasst wird. Gleichzeitig haben wir zudem gutes Führungsverhalten anhand von fünf Kriterien neu definiert und unsere Schulungen für alle Führungsebenen entsprechend angepasst. Dieser Ansatz wird 2013 global eingeführt.

Das „US Training Magazine“  würdigte 2012 das Engagement von Merck Serono in den USA im Vergleich zu 124 anderen Unternehmen als herausragendes Beispiel für Mitarbeiterweiterbildung und -entwicklung.

→ Mitarbeiter gewinnen und fördern

Neben unseren Weiterbildungsangeboten gibt es speziell für angehende Führungskräfte drei Programme zur Entwicklung und Stärkung von Führungskompetenzen: Das „Future Leaders“-Programm unterstützt Mitarbeiter bereits in einer frühen Phase ihres Berufslebens dabei, Geschäfts- und Führungskompetenzen zu erwerben. Die Teilnehmer übernehmen strategische und funktionsübergreifende Projekte und arbeiten zwei Jahre lang im Ausland. Im Rahmen des neunmonatigen „International Management“-Programms sollen Führungskräfte ihr globales Denken stärken. Die Merck University bietet in Zusammenarbeit mit internationalen Topuniversitäten ein multiregionales und modulares einjähriges Programm. 2011 und 2012 haben insgesamt 118 Talente an diesen Programmen teilgenommen. Darüber hinaus kooperiert Merck weltweit mit Universitäten, um Mitarbeiter beispielsweise bei einem Executive-MBA-Studium zu unterstützen. 2011 und 2012 haben in Europa fünf Mitarbeiter ein Executive-MBA-Programm an der Ashridge Business School in England und der WHU – Otto Beisheim School of Management in Deutschland absolviert.

Die betriebliche Ausbildung von jungen Menschen betrachten wir als eine der wichtigsten Maßnahmen, um einem möglichen Fachkräftemangel aufgrund des demografischen Wandels vorzubeugen. Auch in den Jahren 2011 und 2012 absolvierten daher allein in Deutschland mehr als 500 Jugendliche eine Ausbildung in einem von 23 Berufen bei Merck. Darüber hinaus bieten wir in Darmstadt das Merck-eigene Berufsvorbereitungsjahr „Start in den Beruf“ an. Zehn Haupt- und Realschüler, die zuvor keinen Ausbildungsplatz finden konnten, haben sich im Berichtszeitraum für den Arbeitsmarkt qualifiziert.

Um die Qualität der Ausbildung bei den produktionstechnischen Berufen in Darmstadt sicherzustellen, hat Merck im Berichtszeitraum das Berufsschultechnikum der Peter-Behrens-Schule in Darmstadt für mehr als 1 Million € modernisiert. In der rund 200 m² großen Ausbildungsstätte lernen angehende Chemikanten und Chemie-Produktionsfachkräfte mithilfe von Computersimulationen und technischen Apparaturen großtechnische Produktionsprozesse kennen.

„Merck-Zeitservice“ – Begleitung der Umstrukturierung

Beim derzeit laufenden Personalumbau im Rahmen von „Fit für 2018“ spielt die Vermittlung von Mitarbeitern in andere Tätigkeiten und Bereiche eine bedeutende Rolle. Als Drehscheibe vermittelt der „Merck-Zeitservice“ Mitarbeiter, deren Arbeitsplatz weggefallen ist, gruppenintern auf neue Stellen. Darüber hinaus unterstützen wir Mitarbeiter bei Bedarf mit gezielten Weiterbildungsmaßnahmen dabei, die Anforderungen einer neuen Stelle zu erfüllen. Ein Team aus HR-Mitarbeitern und Betriebsräten begleitet den gesamten Prozess.

Leistungsorientierte Vergütung

Wettbewerbsfähige Gehälter und soziale Zusatzleistungen erhöhen nicht nur unsere Attraktivität als Arbeitgeber, sie wirken auch motivierend und binden unsere Mitarbeiter an das Unternehmen. Die Vergütung basiert bei Merck ausschließlich auf Marktanalysen im relevanten Umfeld, dem Grad der Verantwortung, der Kompetenz und der Leistung eines Mitarbeiters. Erste Analysen über das Verhältnis der Gehälter von Männern und Frauen zeigen keine wesentlichen Unterschiede auf gleicher Hierarchieebene.

Die 2011 in der gesamten Merck-Gruppe implementierte „Global Rewards Policy“ definiert den Rahmen für Vergütung und Zusatzleistungen. Die sozialen Zusatzleistungen orientieren sich an den gesetzlichen und den Marktbedingungen vor Ort. Sie können z. B. Krankengeld oder eine Altersversorgung beinhalten.

Ziele: Mitarbeiter gewinnen und fördern

Strategisches Ziel	Maßnahmen	Bis?	Fortschritt 2011 und 2012	Status
Einführung eines Performance-Management-Systems	Einführung von Leistungsmanagement-Systemen für alle Mitarbeiter mit Zielvereinbarungen, Feedback und Coaching	Ende 2013	Im Jahr 2012 nahmen 98 % der Mitarbeiter an einer Leistungs- und Entwicklungsbeurteilung teil.	
	Einführung von Entwicklungsplänen für alle Mitarbeiter mit Leistungsbewertung, Zielfestlegung, Feedback und Coaching	Ende 2013	Ende 2012 waren für 77 % der Mitarbeiter Entwicklungspläne eingeführt.	

Ziele: Mitarbeiter gewinnen und fördern

Strategisches Ziel	Maßnahmen	Bis?	Fortschritt 2011 und 2012	Status
	Einführung von Entwicklungsplänen für alle Führungskräfte der im Jahr 2010 akquirierten Millipore Corporation	Ende 2011	Das Global-Grading-System wurde für die Mitarbeiter der 2010 akquirierten Millipore Corporation schrittweise eingeführt, dieser Prozess war Ende 2011 noch nicht beendet. Deshalb kann der Status Ende 2011 nicht angegeben werden. Ende 2012 waren Entwicklungspläne für 85 % der Führungskräfte eingeführt, bis Ende 2013 soll dieser Prozess beendet sein.	
Talent & Succession Management: Besetzung von mindestens 2/3 der Positionen mit der globalen Einstufung 16+ mit internen Bewerbern	Identifizierung von geeigneten Mitarbeitern mit Führungskräftepotenzial im Talent & Succession-Management-Prozess und Definition eines Prozesses für die gezielte Entwicklung	kontinuierlich	2011 haben wir den „Performance & Talent“-Prozess für die gezielte Entwicklung von Führungskräften eingeführt. 2012 wurden 88% der offenen Stellen für Führungskräfte mit internen Kandidaten besetzt.	

Legende: erreicht in Umsetzung nicht erreicht + neues Ziel

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber ist es für uns selbstverständlich, arbeitsbedingte Erkrankungen und Unfälle unserer Mitarbeiter zu vermeiden.

Unsere gruppenweiten Richtlinien und Managementstrukturen gewährleisten einheitliche Standards beim Arbeits- und Gesundheitsschutz. Sie orientieren sich an den Vorgaben der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und des Responsible-Care®-Programms der chemischen Industrie.



So haben wir bereits 1995 eine gruppenweite Richtlinie, die „EHS Policy“ (Principles and Strategies for Health, Safety and the Environment) eingeführt, die durch zahlreiche weitere Richtlinien konkretisiert wird. Darüber hinaus gibt es an unseren Standorten auch Betriebsvereinbarungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, die von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern geschlossen wurden.

Zentrales EHS-Management mit lokalen Zuständigkeiten

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind integraler Bestandteil des EHS-Managementsystems bei Merck. Die oberste Verantwortung trägt Bernd Reckmann, Mitglied der Geschäftsleitung. Die Konzernfunktion Environment Health Safety Security Quality (EQ) steuert die weltweiten Maßnahmen. Lokale EHS-Manager setzen sie an den Standorten um.

EQ kontrolliert die Einhaltung der lokalen Arbeitssicherheitsgesetze, der regulatorischen Vorgaben, Standards und Geschäftsanforderungen an unseren Standorten mit internen und externen Audits, bei denen wir uns an den Vorgaben von OHAS 18001 orientieren, einem der internationalen Standards für Arbeitsschutzmanagementsysteme. 2011 und 2012 haben wir 44 beziehungsweise 17 Audits durchgeführt.

Daten zu Arbeitsunfällen werden mit dem gruppenweiten elektronischen Datenmanagementsystem LION monatlich an den Standorten erfasst und an die Gruppenfunktion EQ übermittelt. Die Standorte sind verpflichtet, relevante Unfälle sofort an EQ zu melden. EQ evaluiert sämtliche Daten und informiert andere Standorte bei Bedarf über Vorsorgemaßnahmen.

Wir schulen kontinuierlich alle Mitarbeiter, die Aufgaben mit Bezug zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

→ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

wahrnehmen. Neben lokalen Schulungsprogrammen zählen hierzu auch der jährliche internationale EHS-Kongress in Darmstadt oder das regionale EHS-Forum. Beide Veranstaltungen informieren zu neuen EHS-Themen und aktualisierten Richtlinien oder Gesetzen und fördern den gegenseitigen Erfahrungsaustausch auf Expertenebene.

Verhaltensbedingte Arbeitsunfälle reduzieren

Ein wichtiger Aspekt des operativen Arbeits- und Gesundheitsschutzes bei Merck ist es, verhaltensbedingte Arbeitsunfälle zu vermeiden. Dies wollen wir erreichen, indem wir unsere Mitarbeiter weltweit für mögliche Gefährdungen am Arbeitsplatz sensibilisieren. 2009 und 2010 haben wir an den Standorten Darmstadt und Gernsheim das Programm „selbst sicher“, gestartet; ab 2011 haben wir es konzernweit als „BeSafe!“-Programm eingeführt. Es umfasst zahlreiche Kampagnen und Aufklärungsmaßnahmen, mit denen wir unsere Sicherheitskultur stärken wollen. Dazu gehören beispielsweise Workshops für Führungskräfte an den Standorten und ein Informationsaustausch der EHS-Manager auf regionaler Ebene. Letztere unterweisen die Mitarbeiter an den Standorten. Einzelne Landesgesellschaften in Lateinamerika, beispielsweise Brasilien und Mexiko, veranstalten darüber hinaus auch standortbezogene Sicherheitswettbewerbe, die ebenfalls dazu dienen, unsere Sicherheitskultur zu stärken.

Seit 2010 zeichnet EQ jährlich alle Standorte, an denen sich keine Arbeitsunfälle ereignet haben, mit dem „Safety Excellence Award“ aus. 2011 und 2012 haben 29 bzw. 42 Standorte aus allen Regionen diesen Preis erhalten. Besonders erfreulich war, dass viele Standorte die Auszeichnung bereits zum dritten Mal in Folge in Empfang nehmen konnten.

Indikator für den Erfolg unserer Maßnahmen ist die „Lost Time Injury Rate (LTIR)“; unser Ziel für 2015 ist eine LTIR von 2,5. In den Jahren 2011 und 2012 haben wir bereits eine LTIR von 2,0 und 2,3 erreicht. Dies zeigt, dass unsere Maßnahmen im Bereich der verhaltensbedingten Unfallprävention greifen.

 Ziel 2015

2,5

 Reduktion der LTIR in der gesamten Merck-Gruppe

Gesundheitsförderung

Da die Lebensarbeitszeit und die Anforderungen des beruflichen Alltags steigen, möchten wir die Gesundheit und Leistungskraft unserer Mitarbeiter mit einer Vielzahl von gesundheitsfördernden Maßnahmen stärken. Die Bewertung der Ergonomie am Arbeitsplatz ist Teil unseres weltweiten EHS-Managements. Am Standort Darmstadt bietet unser betriebsärztlicher Dienst unter anderem Vorsorgeuntersuchungen und medizinische Betreuung, beispielsweise Maßnahmen zur Früherkennung von Diabetes oder Krebs, reisemedizinische, sozialmedizinische und psychosoziale Beratung sowie Schulungen und Vorträge zu gesundheitsbezogenen Themen an.

Darüber hinaus setzen wir auf die Eigenverantwortung unserer Mitarbeiter und unterstützen ihr Gesundheitsbewusstsein durch lokale Angebote. Am Standort Darmstadt haben wir beispielsweise gemeinsam mit der Merck-Betriebskrankenkasse Programme und Kurse zu gesunder Ernährung, Sport und Entspannung im Angebot. Sie reichen von Rückenschulen, über Yoga bis hin zu Raucherentwöhnungskursen. Gesundheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz, beispielsweise Bewegungs- oder Rückenübungen, runden das Angebot ab.

Ein weiteres wichtiges Element der betrieblichen Gesundheitsförderung am Standort Darmstadt ist das Programm „Fit@Merck“ . Es ermöglicht die Teilnahme an ausgewählten Gesundheitskursen, von denen einige kostenlos und manche gegen einen geringen finanziellen Eigenbeitrag angeboten werden. Der Fokus der Kurse liegt auf den Präventionsfeldern Bewegung und Rücken, da ein Großteil von Arbeitsausfällen auf vermeidbare Rückenschmerzen zurückzuführen ist. Ein Beispiel ist das Programm Rücken-Fitback: Mitarbeiter können sich kostenfrei bei einem Physiotherapeuten beraten und ihren Rücken kontrollieren lassen.

Außerdem können Mitarbeiter in Darmstadt an unserem unternehmensinternen Betriebssportprogramm teilnehmen. Es umfasste Ende 2012 23 Sportarten – darunter Badminton, Fitnesstraining, Tischtennis, Golf, Tauchen und Tennis.

In der Kantine bieten wir unseren Mitarbeitern darüber hinaus gesundes, an den Anforderungen der Deutschen Gesellschaft für Ernährung ausgerichtetes Essen an.

Mitarbeiter von Merck Millipore an den Standorten Massachusetts und New Hampshire (beide USA) können ein umfassendes internes Gesundheitspräventionsprogramm absolvieren. Es zielt darauf ab, Krankheiten und Verletzungen, insbesondere Erkrankungen des Stütz- und Bewegungsapparats frühzeitig zu erkennen, sie zu vermeiden oder zu behandeln. Das Programm umfasst beispielsweise spezielle Sportkurse, Seminare, Sportwettbewerbe oder eine ergonomische Überprüfung der

→ Vielfalt und Inklusion

Arbeitsplätze. Mitarbeiter, die Kurse zur Gesundheitsprävention besuchen, können finanzielle Anreize bis zu 300 US\$ erhalten.

Ziele: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Strategisches Ziel	Maßnahmen	Bis?	Fortschritt 2011 und 2012	Status
Reduktion der Arbeitsunfälle in der gesamten Merck-Gruppe (Lost Time Injury Rate = 2,5)	Umsetzung des Programms „selbst sicher“, Durchführung von EHS-Foren zu „Safety Behavior Change“	Ende 2015	2011 haben wir das konzernweite Programm „BeSafe!“ eingeführt. Durch gezielte Maßnahmen im Bereich der Unfallprävention (z. B. Schulungen und Aktionen zur Stärkung der Sicherheitskultur) konnten wir in den Jahren 2011 und 2012 eine LTIR von 2,0 bzw. 2,3 erreichen. Wir arbeiten an der dauerhaften Stabilisierung des LTIR-Wertes.	

Legende: ■ erreicht ■ in Umsetzung ■ nicht erreicht + neues Ziel

Vielfalt und Inklusion

Wir sind davon überzeugt, dass die Vielfalt (Diversity) unserer Belegschaft zu mehr Innovationen und besseren Teamleistungen führt. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen unterschiedlichen Kulturen, Nationalitäten und Altersgruppen sowie zwischen Frauen und Männern fördert unseren unternehmerischen Erfolg. Wir haben uns daher das Ziel gesetzt, die Vielfalt unserer Mitarbeiterschaft zu fördern und alle Mitarbeiter optimal in die Unternehmenstätigkeit einzubeziehen (Inklusion). Den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen ist ein wichtiges Anliegen von uns. Weitere Schwerpunktthemen unserer Diversity-Aktivitäten sind Internationalität und Demografie. Um unsere Ziele zu erreichen, haben wir im Berichtszeitraum vielfältige Maßnahmen gestartet.



Neue Verantwortlichkeiten – Chief Diversity Officer

Die oberste Verantwortung für Vielfalt trägt Kai Beckmann, Mitglied der Geschäftsleitung und Chief Administration Officer. Für die strategische Steuerung ist der Chief Diversity Officer (CDO) in der Konzernfunktion Group Human Resources verantwortlich. Diese Position haben wir im Berichtszeitraum neu geschaffen. Der CDO berichtet direkt an das Mitglied der Geschäftsleitung.

Um Vielfalt zukünftig noch stärker zu fördern, werden wir im Jahr 2013 einen Diversity Council mit Führungskräften aus allen Sparten und einigen Konzernfunktionen einrichten. Zu seinen Aufgaben wird im Wesentlichen die Weiterentwicklung der Strategie für Vielfalt und Inklusion gehören.

Frauen gezielt fördern

Wir wollen den Anteil von Frauen überall dort erhöhen, wo sie unterrepräsentiert sind. 2012 lag der Anteil von Frauen in unserem Unternehmen bei 42 %. Die Verteilung war in den einzelnen Geschäftsbereichen, Funktionen und Regionen unterschiedlich ausgeprägt: Im Pharmageschäft waren 2012 46 % und im Chemiegeschäft 37 % aller Beschäftigten weiblich. In den Konzernfunktionen betrug der Anteil 42 %. In Nordamerika sind 46 % aller Beschäftigten weiblich, in Europa 45 %, in den sogenannten Emerging Markets 37 % und in der Region Übrige Welt ebenfalls 37 %. In der Forschung und Entwicklung ist der Frauenanteil mit 51 % am höchsten, gefolgt von der Verwaltung mit 50 %. Am niedrigsten ist er mit 34 % in der Produktion und mit 30 % in den Infrastrukturbereichen.

→ Vielfalt und Inklusion

Im Jahr 2011 haben wir uns das Ziel gesetzt, den Anteil der Frauen in Führungspositionen bis 2016 auf 25 % bis 30 % zu erhöhen. Gemeinsam mit allen weiteren 29 DAX-30-Unternehmen hat Merck im selben Jahr eine **Selbstverpflichtung** zu Frauen in Führungspositionen unterzeichnet. Die teilnehmenden Unternehmen berichten jährlich über ihre Fortschritte.

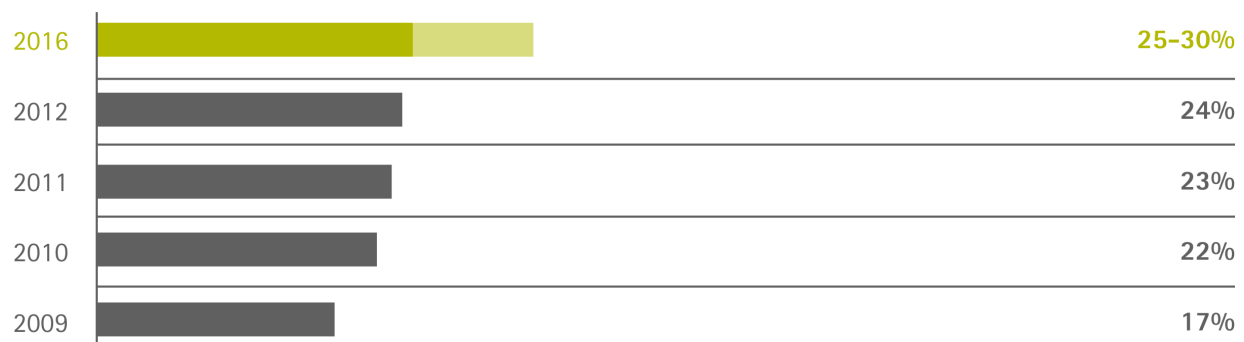
Ziel 2016

25-30%

Frauen in Führungspositionen

Auf lokaler Ebene haben wir eine Vielzahl von Maßnahmen umgesetzt, um den Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft und speziell in Führungspositionen zu erhöhen. Zum einen erleichtern wir unseren Mitarbeiter in vielen Ländern beispielsweise mit flexiblen Arbeitszeiten und Kinderbetreuungsmöglichkeiten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zum anderen profitieren Frauen von speziellen Weiterbildungsmaßnahmen, Schulungen, Mentoring-Programmen und Netzwerken. Im Berichtszeitraum haben wir das interne Mentoring-Programm „Women in Mentoring“ durchgeführt. Insgesamt haben 15 Frauen an dem Programm teilgenommen und wurden jeweils von einer weiblichen Führungskraft betreut. Seit 2000 unterstützt Merck externe, lokale Mentoring-Programme wie die Brancheninitiative „Cross-Company Mentoring“ oder das lokale Netzwerk „Hessisches MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ in Deutschland. Damit sich Frauen in Führungspositionen innerhalb der Merck-Gruppe austauschen können, haben wir in der Unternehmenszentrale in Darmstadt das interne „Women in Leadership“-Programm ins Leben gerufen. Außerdem haben wir 2012 das gruppenweite „Merck International Women's Network“ etabliert. Unser Chief Diversity Officer und das für Personal zuständige Mitglied der Geschäftsleitung stehen in regelmäßigem Austausch mit diesen Netzwerken.

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen lag 2012 bei insgesamt 24 %. In den Landesgesellschaften war er höher als in der Unternehmenszentrale in Darmstadt und im Pharmabereich höher als in der Chemiesparte. In bestimmten Konzernfunktionen wie in der IT besetzen Frauen einen niedrigeren Anteil der Führungspositionen. Die Ergebnisse im Berichtszeitraum zeigen, dass wir kurz davor sind, unser strategisches Ziel zu erreichen: 25 % bis 30 % Frauen in Führungspositionen bis 2016. 2013 werden wir weitere globale und lokale Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen starten, die sich insbesondere auf Frauen mit wenig oder ohne Managementenerfahrung konzentrieren.

Anteil von Frauen in Führungspositionen

 Anteil von Frauen in Führungspositionen

Förderung von Internationalität

Als weltweit tätiges Unternehmen fördern wir die internationale und interkulturelle Vielfalt unserer Mitarbeiter. Insgesamt arbeiten bei Merck Menschen aus 121 verschiedenen Nationen. Lediglich 26 % unserer Mitarbeiter stammen aus Deutschland. Bei den Führungskräften sind 57 Nationalitäten vertreten. 61 % unserer Führungspositionen waren mit nichtdeutschen Mitarbeitern besetzt.

Zur Förderung der Internationalität unserer Mitarbeiter verfolgen wir bei der Besetzung von neuen Stellen zwei Ziele: Zum einen möchten wir die Zahl der lokalen Mitarbeiter an allen Standorten über alle Hierarchieebenen hinweg erhöhen. Zum anderen möchten wir unseren Mitarbeitern internationale Entwicklungsmöglichkeiten eröffnen. Darüber hinaus unterstützen wir unsere Mitarbeiter dabei, interkulturelle Kompetenzen aufzubauen. Zu diesem Zweck fördern wir in der gesamten Merck-Gruppe interkulturelle Trainings und internationale Teamarbeit. Für Führungskräfte, die im Ausland arbeiten, gibt es spezielle Angebote zur gesellschaftlichen Integration am neuen Standort. Dazu gehören beispielsweise Sprachkurse oder internationale Netzwerke.

Demografischer Wandel

In Deutschland, einigen anderen EU-Ländern und in den USA müssen wir uns auf den demografischen Wandel einstellen. Hier beträgt das durchschnittliche Alter unserer Mitarbeiter mehr als 40 Jahre. Wir gehen davon aus, dass dieses Durchschnittsalter zukünftig weiter ansteigen wird. In Europa begegnen wir diesen demografischen Herausforderungen mit verschiedenen Programmen: Wir suchen Nachwuchskräfte für unser Unternehmen, um unseren langfristigen Personalbedarf zu decken. Darüber hinaus fördern wir die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter und engagieren uns auf dem Gebiet der Mitarbeiterbindung. Dazu gehören die Anpassung der Arbeitsplätze an die Bedürfnisse von älteren Menschen und der Aufbau eines Gesundheitsmanagements zum Erhalt der Leistungsfähigkeit. Ein Beispiel sind die Angebote im Bereich der Gesundheitsprävention in Kooperation mit der Betriebskrankenkasse am Standort Darmstadt in Deutschland. Mitarbeiter über 40 Jahren erhalten mit dem Programm „Leben nach Herzenslust“  spezielle Unterstützung, wenn sie erstmals oder wieder Sport treiben.

Monitoring und Controlling

Für Zwecke der internen Bewertung erheben wir quartalsweise Daten zu Geschlechterverteilung, Nationalität und demografischen Fakten. Wir analysieren diese Daten auf Sparten- und Konzernfunktionsebene, für Schlüsselländer und für Nachwuchs- und Führungskräftegruppen. Wir präsentieren ausgewählte Daten in unserem Geschäftsbericht, dem Corporate-Responsibility-Bericht und gemeinsam mit den anderen DAX-30-Unternehmen.

Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeiter

Die Themen Vielfalt und Inklusion sind integraler Bestandteil aller Schulungen für Mitarbeiter im Personalbereich. Im Jahr 2012 haben wir beispielsweise unser internationales Recruiting-Team über die Relevanz dieser Themen für Merck informiert und entsprechend geschult. Ziel des Workshops war es, ein gemeinsames Verständnis von Vielfalt zu erlangen und Maßnahmen zur Anpassung der Recruiting-Aktivitäten zu diskutieren. Darüber hinaus haben wir die Themen Vielfalt und Inklusion auch in unsere Managementschulungen für alle Mitarbeiter mit Führungsverantwortung aufgenommen.

Diskriminierung verhindern

Unser Engagement für Vielfalt beinhaltet auch, dass wir in unserem Unternehmen weltweit keine Diskriminierung dulden – sei es aufgrund des Alters, der ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, sexueller Orientierung oder aufgrund von Behinderung.

Diese Regel ist in unserem **Verhaltenskodex**  festgelegt. Fälle von Diskriminierung können an den Vorgesetzten oder die Konzernfunktionen Group Human Resources, Legal oder Compliance gemeldet werden. Über eine weltweit kostenfreie telefonische Hotline, die sogenannte SpeakUp-Line, können Mitarbeiter Diskriminierungsfälle auch anonym melden. Die Bearbeitung der Fälle liegt im Verantwortungsbereich unserer Compliance-Organisation. Bestätigte Fälle können disziplinarische oder arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. 2011 und 2012 wurden zwei Verdachtsfälle von Diskriminierung über die SpeakUp-Line gemeldet. Die Prüfung der Fälle ergab jedoch, dass in keinem der beiden Fälle gegen unsere Regeln verstoßen wurde.

Ziele: Vielfalt und Inklusion

Strategisches Ziel	Maßnahmen	Bis?	Fortschritt 2011 und 2012	Status
Erhöhung des Anteils der Frauen im Management (globale Einstufung 14+) auf mindestens 25 % bis 30 %	Erhöhung des Frauenanteils durch zahlreiche Initiativen, die mehr Frauen in Führungspositionen bringen	Ende 2016	Der Frauenanteil im Management betrug 2011 23 % und 2012 24 %. Damit konnte er im Vergleich zu 2010 um zwei Prozentpunkte gesteigert werden.	

Legende:  erreicht  in Umsetzung  nicht erreicht  neues Ziel

Work-Life-Balance

Als familienfreundliches Unternehmen möchten wir unsere Mitarbeiter dabei unterstützen, die Balance zwischen beruflichen und privaten Zielsetzungen zu finden. So helfen wir ihnen, ihre Motivation und ihr Leistungspotenzial zu erhalten und zu stärken. Darüber hinaus fördern wir ihr Vertrauen in unser Unternehmen. Unsere Mitarbeiter können daher flexible Arbeitsverhältnisse und Kinderbetreuungsmöglichkeiten nutzen und so ihre individuelle Lebensplanung leichter umsetzen. Darüber hinaus machen wir Angebote für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen und zur Gesundheitsprävention.



Flexible Arbeitsverhältnisse

In Deutschland und anderen Ländern bieten wir zahlreiche Möglichkeiten für flexible Arbeitsverhältnisse. Dazu zählen individualisierte Arbeitszeiten und Arbeitsorte.

In den Jahren 2011 und 2012 nutzten unsere Mitarbeiter insgesamt mehr als 20 verschiedene Teilzeitmodelle, beispielsweise variierende wöchentliche Arbeitszeiten oder individuell vereinbarte Arbeitstage. Weltweit arbeiteten rund 6 % unserer Mitarbeiter in Teilzeit.

Am Standort Massachusetts von Merck Millipore in den USA haben wir 2010 ein neues Arbeitskonzept namens „FlexWorks“ eingeführt. Die Teilnahme am Programm ist freiwillig; es ermöglicht sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitmitarbeitern, unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit selbst zu entscheiden, wann und von wo aus sie arbeiten. Aus unserer Sicht fördert dies nicht nur die Effektivität der Arbeit unserer Mitarbeiter. Zusätzlich können wir so den für ungenutzte Büroräume entstehenden Energieverbrauch reduzieren, unsere Mitarbeiter vermeiden durch Reisen entstehenden Stress. Ende 2012 nahmen 147 Mitarbeiter an dem Programm teil. Bereits einen Monat nach Projektstart konnten durchschnittlich 72 Kilometer (bzw. 70 Minuten) pro teilnehmenden Mitarbeiter für Reisen eingespart werden.

2012 hat Merck an den deutschen Standorten Darmstadt, Gernsheim und Grafting ein neues Arbeitsmodell eingeführt, das auf Vertrauensarbeitszeit basiert. Wir haben das Modell „mywork@merck“ zunächst in 14 Bereichen getestet. Insgesamt wurde es von 350 tariflichen und außertariflichen Mitarbeitern genutzt, sie konnten Arbeitszeit und Arbeitsort ohne Zeiterfassung flexibel gestalten. Ab Mitte 2013 können deutschlandweit alle außertariflichen Angestellten, deren Tätigkeitsprofil dies erlaubt, mywork@merck nutzen.

Anspruch auf Elternzeit

Unsere Mitarbeiter können an zahlreichen Standorten Elternzeit in Anspruch nehmen; diese Möglichkeit ist in einigen Ländern wie Deutschland und den USA auch gesetzlich geregelt ist. Oftmals bieten wir unseren Mitarbeitern bessere Konditionen als gesetzlich gefordert.

In den USA haben Mitarbeiter einen gesetzlichen Anspruch auf eine zwölfwöchige unbezahlte Freistellung pro Jahr im Falle der Geburt eines Kindes oder bei Krankheit eines Familienangehörigen. Hier unterstützt Merck Millipore seine Mitarbeiter finanziell. Insgesamt bietet Merck Millipore acht Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub, zwei Wochen bezahlten Vaterschaftsurlaub und gegebenenfalls fünf Wochen bezahlten Urlaub bei einer Adoption. Außerdem erstattet Merck Millipore bis zu 5.000 US\$ der Adoptionskosten.

Von den Mitarbeitern der deutschen Merck-Gesellschaften Darmstadt, Gernsheim und Grafting (rund 24 % der Mitarbeiter der Merck-Gruppe in 2012) waren 2011 und 2012 jeweils zum 31. Dezember 401 bzw. 434 Mitarbeiter in Elternzeit. 30 % davon waren Väter. Für den Wiedereinstieg in die berufliche Tätigkeit stellen wir Mitarbeitern im Intranet Informationen über mögliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung zur Verfügung. Darüber hinaus finden in Deutschland Vorträge und Elterntreffen statt. Am Standort Darmstadt stehen auch Ansprechpartner für individuelle Beratungsgespräche zur Verfügung.

Kinderbetreuungsmöglichkeiten

An diversen Standorten profitieren unsere Mitarbeiter von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die wir finanziell unterstützen. Am Standort Darmstadt, Deutschland, gibt es bereits seit mehr als 40 Jahren eine Tagesstätte für Kinder im Alter von einem bis zwölf Jahren, die von der Eigentümerfamilie getragen wird (Merck'scher Kindertagesstätten-Verein e. V.). Die Einrichtung ist ganzjährig im Zeitraum von 6.30 bis 17.15 Uhr geöffnet und bietet 100 Betreuungsplätze. Ab Ende 2013 werden

→ Dialog und Mitbestimmung

voraussichtlich 50 weitere Plätze zur Verfügung stehen. Darüber hinaus sollen die Öffnungszeiten erweitert werden. An unserem Stammsitz in Darmstadt können Mitarbeiter außerdem unsere Notfall-Kinderbetreuung in Anspruch nehmen, wenn die reguläre Kinderbetreuung einmal nicht verfügbar sein sollte. Am deutschen Standort Gernsheim haben wir fünf Plätze in einer öffentlichen Kindertagesstätte für unsere Mitarbeiter reserviert.

Seit 2008 bieten wir Mitarbeitern am Standort Darmstadt eine Kinderferienbetreuung, die wir 2011 und 2012 erheblich ausgeweitet haben. 2012 standen insgesamt 275 Plätze zur Verfügung, die auf Tages- oder Wochenbasis von den Mitarbeitern gebucht werden können. Die Ferienbetreuung beinhaltet Sportprogramme, Kunst- und Forschungsprojekte.

In den USA bietet Merck Millipore seinen Mitarbeitern Hilfestellung bei der Suche nach passenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Beruf und Pflege vereinbaren

In einer alternden Gesellschaft werden immer mehr Beschäftigte pflegebedürftige Angehörige betreuen müssen. In Darmstadt bietet Merck daher bereits seit 2009 spezielle Informations- und Beratungsmöglichkeiten. Dazu gehört der Service der lokalen Betriebskrankenkasse Merck, die Informationsmaterial, zum Beispiel über Kontakte zu Pflegepersonal, bereithält und Seminare zu den Herausforderungen und Kosten von Pflege anbietet. In den USA unterstützt Merck Millipore Mitarbeiter finanziell, indem die Pflege von Angehörigen auf Vorsteuerbasis vom Gehalt bezahlt werden kann.

Auszeichnung für Familienfreundlichkeit

2012 hat die gemeinnützige Hertie-Stiftung die deutschen Merck-Standorte Darmstadt und Gernsheim zum dritten Mal in Folge als „familienfreundlich“ ausgezeichnet. Das Prädikat basiert auf der Durchführung eines Audits zur Familienfreundlichkeit mit festgelegten Kriterien und gilt drei Jahre lang.

Dialog und Mitbestimmung

Wir sind davon überzeugt, dass wir mit offener und ehrlicher Kommunikation das Vertrauen unser Mitarbeiter in unser Unternehmen stärken. Daher informieren wir sie regelmäßig über aktuelle Entwicklungen.

Informations- und Kommunikationskanäle

Eine große Bandbreite an aktuellen Informationen stellen wir für unsere Mitarbeiter konzernweit in verschiedenen Sprachen im Intranet bereit. Seit 2012 können unsere Mitarbeiter hier jede Nachricht direkt online kommentieren. Für das Transformationsprogramm „Fit für 2018“ haben wir im Intranet eine zusätzliche Plattform mit Informationen und einem Diskussionsforum geschaffen. Darüber hinaus gibt es zahlreiche weitere Informationsmedien und Dialogformen. Beispiele sind die internationale Mitarbeiterzeitschrift „pro“ sowie Newsletter der Sparten und Konzernfunktionen. Das „ChemForum“ als Dialoginstrument für alle Mitarbeiter des Unternehmensbereichs Chemie haben wir im Berichtszeitraum 13-mal veranstaltet.



Mitarbeitervertretung und betriebliche Mitbestimmung

Wir fördern Teilhabe, Mitbestimmung und Dialog in unserem Unternehmen. Das Merck-Euroforum ist unsere europäische Mitarbeitervertretung und dient darüber hinaus als Informations- und Beratungsplattform für den direkten Dialog der Mitarbeiter mit dem höheren Management bis hin zur Geschäftsleitung. Zu den regelmäßig diskutierten Themen gehören unter anderem die wirtschaftliche und finanzielle Situation der Merck-Gruppe in Europa, die Beschäftigungssituation und wesentliche Veränderungen innerhalb unseres Unternehmens.

Darüber hinaus gibt es an den Standorten weitere Formen der Mitarbeitervertretung wie lokale Betriebsräte und Gewerkschaften. Lokale Betriebsräte sowie ein Gesamt- und Konzernbetriebsrat vertreten beispielsweise unsere Mitarbeiter in Deutschland. Für leitende Angestellte gibt es den Sprecherausschuss.

→ Dialog und Mitbestimmung

Das Transformationsprogramm „Fit für 2018“ war im Berichtszeitraum ein ausführlich debattiertes Thema in allen Mitarbeitervertretungen. So diskutierten im Mai 2012 rund 30 Teilnehmer des Euroforums aus 14 Ländern zusammen mit der Geschäftsleitung die Auswirkungen des Programms auf die Belegschaft. Unsere Mitarbeiter an den Schweizer Standorten Aubonne, Coinsins, Eysins und Corsier-sur-Vevey haben Anfang 2013 erstmals Mitarbeitervertretungen gewählt, um diesen Kommunikationskanal im Hinblick auf die weitere Umsetzung von „Fit für 2018“ zu nutzen.

Befragungen unserer Mitarbeiter

Seit 2009 führen wir die unternehmensweite Mitarbeiterbefragung „Pulse“ durch – sie fand zu Beginn jährlich statt, seit 2011 alle zwei Jahre. Hier haben unsere Mitarbeiter die Möglichkeit, Merck als Arbeitgeber zu bewerten und ihre Anliegen anonym zu äußern. Aus den Ergebnissen werden konkrete Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt. 2011 haben wir eine leichte Verschlechterung der Ergebnisse im Vergleich zu den Vorjahren festgestellt. Wir führen diese Stimmungslage auf „Fit für 2018“ zurück, das zum Zeitpunkt der Befragung bereits zu ersten Maßnahmen bei Merck Serono geführt hatte. Die nächste konzernweite Befragung wird 2014 stattfinden. Die Stimmung während der derzeit laufenden Neuorganisation beobachten wir mit kurzfristigen kleineren Umfragen. 2012 führte Merck Serono beispielsweise eine solche Umfrage durch. Für 2013 planen weitere Einheiten Mitarbeiterbefragungen.

Weitere Dialogmöglichkeiten und Austauschformen

Unsere Mitarbeiter können zusätzlich weitere Formen des Dialogs oder Feedback-Möglichkeiten nutzen, beispielsweise das jährliche Mitarbeitergespräch.

Am Standort Darmstadt, Deutschland, möchten wir mit dem betrieblichen Vorschlagswesen (BVW) neue Wettbewerbsvorteile für Merck nutzen. Für Vorschläge, die in die Praxis umgesetzt werden, belohnen wir die jeweiligen Mitarbeiter mit finanziellen Prämien – basierend auf der Kosteneinsparung oder dem Beitrag zu Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Qualitätssteigerung. 2011 und 2012 haben Merck-Mitarbeiter 4.111 bzw. 3.128 Verbesserungsvorschläge eingereicht, die zu Einsparungen in Höhe von 1,9 Mio € bzw. 2 Mio € führten. Sie erhielten dafür Prämien in Höhe von 1,1 Mio € bzw. 0,8 Mio €. Etwa 70 % der Verbesserungsvorschläge bezogen sich auf die Produktionsbereiche, die restlichen 30 % umfassten Vorschläge für Analytik, Technologie und Logistik. Die Vorschläge leisten vielfach einen wichtigen Beitrag zur Optimierung von Produktionsprozessen und Arbeitssicherheit oder zur Verringerung von Abfall und Emissionen.