

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 Leistungs- und Führungskultur in unserem Unternehmen weiter stärken und die Vielfalt unserer Mitarbeiter begünstigen.

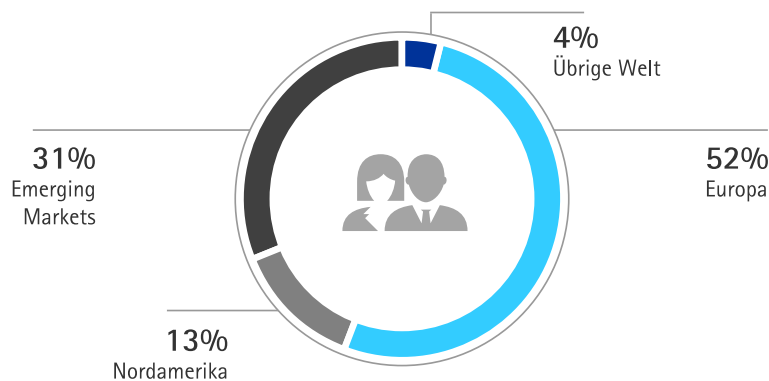


Personalmanagement

Weltweit arbeiteten zum 31. Dezember 2014 insgesamt 39.639 Mitarbeiter in 66 Ländern für Merck. Gemäß unseren Unternehmenswerten leben wir eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung und des Respekts. Mit den Regelungen für den Arbeitsplatz in der Merck-Menschenrechtscharta verpflichten wir uns, grundle-

gende Arbeits- und Sozialstandards einzuhalten und bekennen uns zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organisation, 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 dabei über die gesetzlichen Anforderungen hinaus.

Verteilung der Mitarbeiter (nach Regionen in %)



Strategische Ziele

Unsere strategischen Personalziele umfassen die Entwicklung einer leistungs- und zielorientierten Unternehmenskultur, verbunden mit einer global gesteuerten Talententwicklung und einer differenzierten und marktgerechten Vergütung. Außerdem steht bei uns die Gewinnung und langfristige Bindung von Talenten an unser Unternehmen im strategischen Fokus. Aus diesem Grund hat Merck weltweite Programme beispielsweise für das Leistungsmanagement, die Vergütung der Mitarbeiter oder die Identifizierung und Förderung von Talenten eingeführt. Zudem gehört es zu unseren Zielen, Vielfalt und eine Kultur des respektvollen Umgangs in unserem Unternehmen durch gezielte Maßnahmen zu fördern. So wollen wir beispielsweise bis 2016 den Anteil von Frauen in Führungspositionen auf 25 bis 30 % steigern (zurzeit liegt er bei 26 %). Mit unserem Aus- und Weiterbildungsangebot wollen wir die Leistungsorientierung und Weiterbildung unserer Mitarbeiter stärken.

Um die Wirkung unserer strategischen Maßnahmen zu evaluieren, führen wir Umfragen zu unseren Programmen durch. Im Berichtszeitraum haben wir beispielsweise unsere Mitarbeiter zum neuen Arbeitsmodell mywork@merck befragt. Ein Jahr nach Einführung dieses Modells zur flexiblen Regelung der Arbeitszeit und des Arbeitsorts im Juli 2013 haben wir uns gezielt an die Mitarbeiter der sogenannten Generation Y gewandt. Die Ergebnisse zeigen unter anderem, dass für weit mehr als 90 % der Befragten die Flexibilität bei der Wahl von Arbeitszeit und -ort sehr wichtig ist. Darüber hinaus haben wir im Berichtszeitraum einen neuen umfassenden Ansatz zu Mitarbeiterbefragungen eingeführt. Zentrales Werkzeug ist der sogenannte Organizational Health Index, der Aufschluss über die künftige Leistungsfähigkeit von Merck gibt.

Organisation und Verantwortlichkeiten

Kai Beckmann, Mitglied der Geschäftsleitung, ist unter anderem für das Thema Personal verantwortlich. Die Konzernfunktion Group Human Resources (Group HR)

steuert alle HR-Aktivitäten weltweit. Regional zuständige Mitarbeiter von Group HR setzen die Maßnahmen in den jeweiligen Ländern um.

Die Konzernfunktion Group HR umfasst die Einheiten Corporate HR, HR Business Partner und HR Services. Corporate HR konzipiert alle globalen Richtlinien, Programme und Leitlinien im Zusammenhang mit HR-Themen. Die HR Business Partner beraten und unterstützen die Geschäftseinheiten in allen Ländern; die Einheit HR Services übernimmt administrative Dienste und unterstützt alle Mitarbeiter bei HR-Themen. Im Berichtszeitraum hat Merck diese Struktur auch in den lokalen HR-Organisationen eingeführt.

Maßnahmen im Berichtszeitraum

Das konzernweite Transformations- und Wachstumsprogramm „Fit für 2018“ soll die Wettbewerbsfähigkeit von Merck langfristig sichern. 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. Daher hat Merck als Teil seiner Konzernstrategie die Kompetenzinitiative „ONE Talent Development, Rewards and Performance Management“ („Ein Rahmen für Talententwicklung, Vergütung und Leistungsmanagement“) gestartet. Ziel ist es, die für unseren Unternehmenserfolg wichtigen Talente zu beschäftigen, ihnen Möglichkeiten zur Weiterentwicklung zu bieten und sie langfristig zu halten. Daher streben wir den Aufbau eines Nachfolgepools für alle kritischen Positionen bei Merck an. Hierzu zählen beispielsweise Positionen, die aus strategischer Sicht unabdingbar für unsere Geschäftstätigkeit sind. Zudem möchten wir unseren internen Talentpool weiter verbessern und Talente zu einem noch früheren Zeitpunkt ihrer Laufbahn bei Merck identifizieren und fördern.

Um sicherzustellen, dass alle HR-Funktionen während der Wachstumsphase von „Fit für 2018“ noch enger mit den Geschäften zusammenarbeiten, werden ab 2015 die bisher separat geführten HR-Business-Partner-Funktionen in eine einzige HR-Business-Partner-Organisation integriert. Die Center-of-Expertise-Organisation und HR Services werden ebenfalls in einer

Organisation zusammengeführt. Die Leiter der beiden Einheiten berichten an Kai Beckmann, Mitglied der Geschäftsleitung, der verantwortlich für die Konzernfunktion Group Human Resources ist.

Weltweite Erfassung von Mitarbeiterdaten und Controlling

Wir erheben und messen weltweit Mitarbeiterdaten, um zu überprüfen, wie wir bei der Erreichung unserer strategischen Ziele vorankommen.

Seit 2012 sind alle relevanten HR-Prozesse auf einer IT-Plattform gebündelt: das globale Leistungsmanagement, die Entwicklungsplanung, die Identifizierung und Bewertung von Talenten und Nachfolgern, die Rekrutierung, das Lernmanagement, die Bonusberechnung und die jährliche Überprüfung der Vergütung. Mithilfe dieser sogenannten HR Suite konnten HR-Prozesse weltweit vereinheitlicht und vereinfacht werden. Den Nutzerkreis der HR Suite haben wir im Berichtszeitraum schrittweise ausgeweitet. Ein zukünftiger Schwerpunkt wird auf der weiteren Integration von Prozessen und Daten sowie einem konsistenten Reporting liegen.

Über interne Audits kontrolliert Merck zudem regelmäßig alle Themen, zu denen es HR-Richtlinien oder -Vorgaben gibt, beispielsweise die Einhaltung des gesetzlichen Mindestalters bei allen Beschäftigten.

Schulung und Sensibilisierung von Mitarbeitern

Alle neuen Mitarbeiter bei Merck erhalten Trainings und Informationen zu unserem Verhaltenskodex und zu unserem Verständnis von Vielfalt und Inklusion. So vermitteln wir ihnen eine einheitliche Auffassung unserer Werte und stärken unsere Unternehmenskultur.

Um neuen Herausforderungen zu begegnen, wie etwa verstärkter internationaler und unternehmensübergreifender Zusammenarbeit oder beschleunigten Innovationszyklen, haben wir unsere entsprechenden Aktivitäten und Maßnahmen im Berichtszeitraum angepasst: Wir richten in unseren Bildungsangeboten beispielsweise einen verstärkten Fokus auf ein fundiertes Verständnis

anderer Kulturen, da mittlerweile in vielen Teams Mitarbeiter unterschiedlicher Nationalitäten zusammenarbeiten. Außerdem hat Merck Angebote entwickelt, um die Leistung und Zusammenarbeit von Teams zu verbessern, darunter Workshop-Formate und E-Learning-Angebote. Bisher fanden über 35 Workshops mit Teams aus unterschiedlichen Bereichen statt. Des Weiteren führen wir im gesamten Unternehmen Talentidentifikations- und -entwicklungsprozesse ein.

In den kommenden Jahren wird die Zusammenarbeit zwischen HR und den Managern der Geschäfte weiter zunehmen. So wollen wir sicherstellen, dass alle Führungskräfte und Mitarbeiter weltweit unsere Werte leben und unsere Unternehmenskultur stärken.

Gute Führung

Die Führungskräfte von Merck sollen unser innovatives Geschäftsmodell vorantreiben, indem sie ihre Teams dazu motivieren, die Chancen der vielfältigen Kulturen und Erfahrungen ihrer Mitarbeiter zu erkennen und zu nutzen. Gleichzeitig haben sie eine Vorbildfunktion, beispielsweise bei der Stärkung der Unternehmenswerte und der Feedback-Kultur.

Um gute Führungsqualitäten zu stärken, haben wir im Jahr 2014 im Rahmen der Wachstumsphase des „Fit für 2018“-Programms die strategische Initiative „EIN Rahmen für Talententwicklung, Vergütung und Leistungsmanagement“ („ONE Talent Development, Rewards and Performance Management“) begonnen. Zudem haben wir das Merck-Kompetenzmodell eingeführt, das den Merck-Kompetenzkompass und die Merck-Führungsleitlinien ersetzt. Es basiert auf sechs Kernkompetenzen: kundenorientiert, global, innovativ, ergebnisorientiert, effizient und engagiert. Sie beschreiben die Verhaltensweisen, die wir von Mitarbeitern und Führungskräften erwarten und die wir entsprechend fördern, um die strategische Ausrichtung und den Unternehmenserfolg von Merck voranzutreiben. Das Modell bildet die Grundlage für Lern- und Entwicklungsaktivitäten bei Merck. Darüber hinaus hat unser Diversity Council im Berichtszeitraum Erwartungskriterien zu Vielfalt und Inklusion für Führungskräfte entwickelt.

Wir bieten unseren Spitztalenten und leitenden Führungskräften Programme zum Thema „gute Führung“ an. Das „Future Leaders“-Programm etwa 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 globales Denken bei jungen Talenten gefördert und ihre Führungskompetenzen gestärkt werden. Die Merck University bietet zudem seit 1999 in Zusammenarbeit mit internationalen Topuniversitäten ein multiregionales und modulares einjähriges Programm an. Bisher haben 284 Führungskräfte der oberen Leitungsebenen daran teilgenommen. Darüber hinaus kooperiert Merck weltweit mit Universitäten, um Mitarbeiter beispielsweise bei einem Executive-MBA-Studium zu unterstützen. Damit all unsere Führungskräfte dasselbe Verständnis von guter Führung leben, werden wir zukünftig unsere Schulungsprogramme weiter vereinheitlichen.

Unsere Teams setzen sich zunehmend aus Mitarbeitern unterschiedlicher Standorte und verschiedener Länder zusammen. Daher müssen unsere Managementprozesse einen globalen Ansatz verfolgen und unsere Führungskräfte über kulturübergreifende und virtuelle Führungsqualitäten verfügen. Im Berichtszeitraum wurden die Aktivitäten zur Entwicklung von Führungskräften weiter aufeinander abgestimmt. Seit dem Jahr 2013 bieten wir unseren Mitarbeitern und Führungskräften unternehmensweit ein verbessertes Entwicklungsportfolio an. Ein Beispiel ist das „Emerging Markets Management Program“, das wir in China gemeinsam mit der renommierten Wirtschaftsuniversität China Europe International Business School entwickelt haben. Zielgruppe sind junge Manager in den Schwellenländern, die weiterentwickelt und so an das Unternehmen gebunden werden sollen. Das bis zu zwei Jahre laufende Programm umfasst unter anderem betriebswirtschaftliche Inhalte, wie etwa strategisches Marketing und Finanzanalyse, sowie für Merck spezifische Inhalte zu Strategie oder Unternehmenskultur. Ziel ist, dass die Teilnehmer anschließend geschäftsübergreifend und international eingesetzt werden können. Merck hat das „Emerging Markets Management Program“

im Jahr 2013 in China und im darauffolgenden Jahr in der Region Interkontinental eingeführt. 2015 beginnen in Lateinamerika und 2016 in Indien ähnliche Programme.

Wir messen die Wirkung unserer Maßnahmen im Rahmen des Performance- und Talentmanagement-Prozesses sowie anhand der Fluktuationsraten von Führungskräften und Spitzentalenten im Unternehmen. Zudem bitten wir unsere Belegschaft auch im Rahmen der Organizational-Health-Mitarbeiterbefragung und der Umfrage zum Employee Engagement um Rückmeldung zum Thema Führungsqualitäten.

Talente identifizieren

Die kontinuierliche Leistungsbewertung ist von entscheidender Bedeutung für den Einzelnen und für den Unternehmenserfolg. Klare Ziele, differenziertes Feedback und individuelle Entwicklungspläne sind die Basis der Mitarbeiterentwicklung. Wir nutzen den Performance- und Talentmanagement-Prozess, um die Leistung unserer Mitarbeiter zu bewerten und Talente zu identifizieren. So stärken wir gleichzeitig die Leistungs- und Feedback-Kultur bei Merck und sorgen dafür, dass interne Positionen noch effizienter besetzt werden. Dieser einheitliche Ansatz ersetzt alle vorherigen Werkzeuge im Bereich der Talentidentifizierung, Leistungsbeurteilung und Kompetenzentwicklung und wird mithilfe des HR-IT-Systems HR Suite gemanagt und dokumentiert. Wesentliche Bestandteile unseres Performance- und Talentmanagements sind Feedback-Gespräche und Leistungsbeur-

teilungen für Mitarbeiter, die innerhalb unseres Stellenbewertungssystems mit einem Global Grade von zehn und höher eingestuft sind. Im Jahr 2013 hat Merck den Performance- und Talentmanagement-Prozess auch für Tarifmitarbeiter mit einem variablen Bonusmodell verknüpft. So motiviert das Unternehmen zu herausragenden Leistungen und unterstützt den Geschäfts- bzw. Unternehmenserfolg.

Der Performance- und Talentmanagement-Prozess umfasst drei sogenannte Bewertungstools, mit denen Mitarbeiter ihre Entwicklung gezielt vorantreiben können. Führungskräfte, ausgewählte Kollegen und nach Bedarf externe Berater beurteilen beispielsweise die Kompetenzen und Verhaltensweisen des Mitarbeiters und helfen ihm so, seine persönlichen Stärken und Entwicklungschancen besser zu erkennen. Darüber hinaus können Führungskräfte die Ergebnisse der Bewertung zur Ausarbeitung eines detaillierten Entwicklungsplans für ihre Mitarbeiter nutzen.

Im Jahr 2013 haben weltweit rund 27.600 und 2014 rund 31.395 Mitarbeiter am Performance- und Talentmanagement-Prozess teilgenommen. Insgesamt haben wir im Jahr 2014 rund 4.200 Talente identifiziert; dies entspricht etwa 19 % der Teilnehmer. Diese Talente müssen gemeinsam mit ihrer Führungskraft einen Entwicklungsplan aufstellen. Ab 2015 wollen wir den Prozess auch auf Mitarbeiter mit einem Global Grade von neun oder geringer ausdehnen.

Merck-Kompetenzmodell



Vielfalt und Inklusion

Wir sind davon überzeugt, dass die Vielfalt („Diversity“) unserer Belegschaft und eine Kultur der Wertschätzung („Inklusion“) zu mehr Innovation und besserer Teamleistung im Unternehmen führen. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen unterschiedlichen Kulturen, Nationalitäten und Altersgruppen sowie zwischen Frauen und Männern fördert den unternehmerischen Erfolg. Merck hat sich daher das Ziel gesetzt, die Vielfalt der Belegschaft zu erhöhen und alle Mitarbeiter optimal in die Unternehmenstätigkeit einzubeziehen. Einen Schwerpunkt legen wir hierbei unter anderem auf die Förderung von Frauen in Führungspositionen und die Themen Internationalität und Demografie.

Die oberste Verantwortung für Vielfalt trägt Kai Beckmann, als Mitglied der Geschäftsleitung unter anderem für Personal verantwortlich. Für die strategische Steuerung ist der Chief Diversity Officer (CDO) verantwortlich. Er berichtet direkt an das zuständige Mitglied der Geschäftsleitung.

Im Jahr 2013 haben wir das Diversity Council eingerichtet. Mitglieder sind Führungskräfte aus allen Geschäftsbereichen und ausgewählten Konzernfunktionen. Im Berichts-

zeitraum hat das Diversity Council die Strategie zu Vielfalt und Inklusion überarbeitet. Vier Themen stehen im Mittelpunkt der neuen Strategie:

- Die richtigen Mitarbeiter ins Unternehmen holen, sie fördern und langfristig an das Unternehmen binden
- Effiziente Zusammenarbeit fördern
- Innovationen und Verbesserungen vorantreiben
- Den Bedürfnissen unserer vielfältigen Kunden gerecht werden

Die neue Strategie richtet einen stärkeren Fokus darauf, inwiefern eine vielfältige Belegschaft zur erfolgreichen Umsetzung der Geschäftsstrategie beitragen kann. Den vier Themenbereichen lassen sich klare Ziele zuordnen, beispielsweise die Förderung der interkulturellen Verständigung zur Leistungsverbesserung globaler Teams oder die Förderung von Führungskräften, die Inklusion und Innovation im Unternehmen stärken. Die Mitglieder des Diversity Council sind dafür verantwortlich, die neue Strategie in den verschiedenen Bereichen von Merck umzusetzen und zu überprüfen. Group Human Resources wird im ersten Halbjahr 2015 ein Audit durchführen, um zu kontrollieren, ob alle HR-Programme und -Prozesse dem neuen Ansatz entsprechen. 2015 wird das Diversity Council die Umsetzung der neuen Strategie weltweit weiter vorantreiben.

Monitoring und Controlling

Zum Zweck der internen Bewertung erhebt Merck quartalsweise Daten zu Geschlechterverteilung und Nationalität seiner Mitarbeiter sowie zu weiteren demografischen Aspekten. Wir analysieren diese Daten auf Geschäftsebene und Ebene der Konzernfunktionen, für Schlüsselländer und für Nachwuchs- und Führungskräftegruppen. Ausgewählte Daten präsentieren wir in unserem Geschäftsbericht und dem Corporate-Responsibility-Bericht.

Gemeinsam mit allen weiteren DAX®-30-Unternehmen hat Merck 2011 eine Selbstverpflichtung zur Förderung von Frauen in Führungspositionen unterzeichnet. Über den Fortschritt berichten die Unternehmen jährlich auf einer Pressekonferenz. Mit Unterstützung des Chief Diversity Officer entwickelt das Diversity Council im Hinblick auf die Strategie zu Vielfalt und Inklusion 2015 spezifische Kennzahlen zur Zielerreichungskontrolle.

Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeiter

Unsere neue Strategie zu Vielfalt und Inklusion haben wir unseren Mitarbeitern in Darmstadt und in Billerica, USA, bei den Diversity Days im September 2014 vorgestellt: Mitglieder des Diversity Council diskutierten mit einigen Mitarbeitern über die neue Strategie. Die Ergebnisse dieser Gespräche wurden anschließend bei einer Podiumsdiskussion erörtert. Zudem sind die Themen Vielfalt und Inklusion Bestandteil aller Schulungen für Mitarbeiter und aller Managementschulungen für Mitarbeiter mit Führungsverantwortung.

Frauen in Führungspositionen fördern

Im Jahr 2011 hat Merck sich das strategische Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen bis 2016 auf 25 bis 30 % zu erhöhen. Die untere Grenze unseres Ziels haben wir 2013 mit 25 % bereits erreicht, im Jahr 2014 lag der Anteil der Frauen in Führungspositionen bei 26 %. Zudem haben im selben Jahr erstmals zwei Frauen bei Merck die Leitung zweier Konzerngeschäfte (Merck Serono und Consumer Health) übernommen. Anfang 2015 ist die Spanierin Belén Garijo, zuvor CEO von Merck

Serono, in die Geschäftsleitung aufgestiegen und hat die Leitung des Unternehmensbereichs Healthcare übernommen.

Um den Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft und speziell in Führungspositionen weiter zu erhöhen, setzen wir auf lokaler Ebene eine Vielzahl von Maßnahmen um. Zum einen erleichtern wir unseren Mitarbeitern in vielen Ländern beispielsweise mit flexiblen Arbeitszeiten und Kinderbetreuungsmöglichkeiten die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit. Zum anderen profitieren Frauen von speziellen Weiterbildungsmaßnahmen und Schulungen. Dazu gehört auch die Unterstützung von firmeninternen, durch Mitarbeiter initiierten Netzwerken, darunter etwa des Frauennetzwerks Women at Merck. Damit sich Frauen in Führungspositionen innerhalb des Merck-Konzerns austauschen können, unterstützen wir in der Unternehmenszentrale in Darmstadt das interne Women-in-Leadership-Netzwerk und das konzernweite Merck International Women's Network. Unser Chief Diversity Officer und Kai Beckmann, Mitglied der Geschäftsleitung, stehen in regelmäßigem Austausch mit diesen Netzwerken. Gleichzeitig unterstützen wir externe Netzwerke mit globaler Ausrichtung, die sich für Vielfalt und Inklusion in der Arbeitswelt einsetzen. Merck ist seit dem Jahr 2012 Partner der Healthcare Businesswomen's Association (HBA). Frauen in Darmstadt, Lyon und Boston können im Rahmen dieser Partnerschaft Seminare, Mentoringprogramme und Konferenzen der Organisation wahrnehmen. Im Oktober 2013 richtete Merck in Darmstadt das europäische Gipfeltreffen der HBA aus. Diskussionsthema war unter anderem die Weiterentwicklung der Führungsqualitäten von Fachleuten im Gesundheitssektor. In den USA war Merck Sponsor der 10th Massachusetts Conference for Women, die am 4. Dezember 2014 stattfand und an der 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von EMD Millipore und EMD Serono teilnahmen.

Mitarbeiternetzwerke

Um den Austausch über Diversity-Themen zu fördern, unterstützt Merck verschiedene Mitarbeiternetzwerke. Beispiele sind Netzwerke für Frauen in Führungspositionen (siehe Abschnitt „Frauen in Führungspositionen fördern“) und für internationale Mitarbeiter oder das Rainbow-Netzwerk der homo-, bi- und transsexuellen Mitarbeiter. Die involvierten

Mitarbeiter können im Rahmen ihres Engagements ihre Führungs- und Organisationsfähigkeiten weiterentwickeln. Außerdem wurde im Jahr 2014 ein Projekt ins Leben gerufen, um einzelne Mitglieder gezielt zu fördern und das Potenzial der Netzwerke noch stärker für die Geschäftstätigkeit von Merck zu nutzen. Im Jahr 2015 werden die Netzwerke Ziele für ihre zukünftig geplanten Aktivitäten entwickeln und ihre Tätigkeit regional und international ausweiten.

Förderung von Internationalität

Für uns als international ausgerichtetes, global agierendes Unternehmen gehört es zu unseren Grundprinzipien, Mitarbeiter aus den jeweiligen Ländern, in denen Merck tätig ist, einzustellen und ihnen Entwicklungschancen zu bieten. Merck beschäftigt derzeit Menschen aus 122 Nationen. Davon stammen 27 % aus Deutschland. Unter den Führungskräften sind 67 Nationalitäten vertreten. Insgesamt 61 % unserer Führungspositionen waren im Berichtszeitraum mit nichtdeutschen Mitarbeitern besetzt. Das Diversity Council arbeitet an einem konkreten Ziel zur Erhöhung des Anteils von Führungskräften aus den sogenannten Emerging Markets.

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 internationalen Standorten über alle Hierarchieebenen hinweg erhöhen. Zum anderen möchten wir unseren Mitarbeitern internationale Entwicklungsmöglichkeiten eröffnen. Mitarbeiter in hohen Führungspositionen müssen zudem internationale Arbeitserfahrung gesammelt haben. Darüber hinaus unterstützen wir unsere Mitarbeiter dabei, interkulturelle Kompetenzen aufzubauen. Zu diesem Zweck fördern wir im gesamten Merck-Konzern 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 und internationale Netzwerke.

Demografischer Wandel

In Deutschland, der Schweiz, einigen anderen EU-Ländern, Japan und in den USA ist der demografische Wandel schon sichtbar. An unseren Standorten in den Industrieländern beträgt das durchschnittliche Alter unserer Mitarbeiter bereits heute mehr als 40 Jahre. Wir gehen davon aus, dass es in den

kommenden Jahren weiter ansteigen wird. In Deutschland begegnet Merck dem demografischen Wandel mit verschiedenen Programmen. Wir fördern beispielsweise 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 von Gesundheit und Leistungsfähigkeit. Ein Beispiel sind die Angebote im Bereich der Gesundheitsprävention in Kooperation mit der Betriebskrankenkasse am Standort Darmstadt in Deutschland. Mitarbeiter über 40 Jahre erhalten mit dem Programm „Leben nach Herzenslust“ spezielle Unterstützung, wenn sie erstmals wieder Sport treiben. Darüber hinaus gibt es am Standort Darmstadt spezielle Lernangebote für Beschäftigte über 40 bzw. über 50 Jahre wie die Veranstaltung „Dranbleiben – aber wie? Lernen 40+“.

Fürsorgespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeitern helfen außerdem dabei, gesundheitsförderndes Verhalten im Unternehmen zu stärken. In Schulungen zu gesundem Führen sensibilisieren wir Führungskräfte für Zusammenhänge zwischen Führungskultur und -verhalten und dem Stresserleben von Mitarbeitern. Des Weiteren fördert und schützt die im Jahr 2014 verabschiedete Group Health Policy die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter.

Diskriminierung verhindern

Unser Engagement für Vielfalt beinhaltet auch, dass wir in unserem Unternehmen keine Diskriminierung dulden – sei es aufgrund des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, der sexuellen Orientierung oder aufgrund von Behinderung. Dies ist im Verhaltenskodex von Merck verbindlich geregelt. Fühlt sich ein Mitarbeiter diskriminiert, kann er dies auf verschiedenen Wegen melden. Erster Ansprechpartner ist die jeweilige Führungskraft, aber auch Group Human Resources, Legal oder Compliance. Bevorzugt der Mitarbeiter eine anonyme Mitteilung seines Anliegens, kann er weltweit die kostenfreie SpeakUp Line anrufen. Die Bearbeitung der Verdachtsfälle liegt im Verantwortungsbereich unserer Compliance-Organisation. Bestätigte Diskriminierungsfälle können disziplinarische oder arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Im Berichtszeitraum wurde ein Verdachtsfall von Diskriminierung über die SpeakUp Line gemeldet. Nach eingehender Prüfung des Falls wurden rechtliche Schritte eingeleitet.

Ziele: Vielfalt und Inklusion

Ziel	Maßnahme	Bis?	Fortschritt 2013 und 2014	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	Kommunikationsmaßnahmen und Berücksichtigung in HR-Prozessen, z. B. Talentmanagement. Der Frauenanteil im Management betrug im Jahr 2014 26 %. Damit haben wir unseren Zielkorridor erreicht. Das Ziel wird weiterhin verfolgt, um den Frauenanteil im Management noch weiter zu erhöhen.	

Legende:  erreicht  in Umsetzung  nicht erreicht + neues Ziel

Mitarbeiter gewinnen und halten

Um als innovatives Unternehmen auch in der Zukunft erfolgreich zu sein, brauchen wir talentierte und gut ausgebildete Mitarbeiter. An allen Standorten stehen wir vor der Herausforderung, Talente zu gewinnen und sie an unser Unternehmen zu binden. Besonders in Europa und den USA, aber auch in China und anderen asiatischen Ländern erleben wir einen wachsenden Wettbewerb um Fachkräfte – nicht zuletzt als Folge der demografischen Entwicklung. Wir suchen kontinuierlich Chemiker, Pharmakologen, Mediziner, Biostatistiker, Biochemiker, Betriebswirte, Ingenieure und Informatiker sowie Mitarbeiter, die Führungsverantwortung übernehmen können und möchten. In den Schwellenländern ist es für uns eine besondere Herausforderung, qualifizierte Führungskräfte für unser Unternehmen zu gewinnen.

Merck möchte als attraktiver Arbeitgeber bei potenziellen Mitarbeitern bekannter werden. Dabei ist es unser Ziel, Mitarbeiter zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden, die unsere Werte vertreten und bei denen Entwicklungspotenzial besteht. So treiben wir beispielsweise die Entwicklung und Ergänzung unseres internen Talentpools gezielt voran und verringern das Risiko von Vakanzen. Eine wettbewerbsfähige Vergütungspolitik ist neben persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten ein weiterer wesentlicher Faktor, um talentierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten.

Für die Entwicklung von Strategien und die Steuerung von Maßnahmen im Bereich der Talentgewinnung und Mitarbeiterbindung ist das „Center of Expertise for Strategic Talent and Performance“ innerhalb der Konzernfunktion

Group Human Resources verantwortlich. HR-Mitarbeiter in den Ländern setzen die beschlossenen Maßnahmen vor Ort um.

Nachwuchskräfte gewinnen

Mit der im Jahr 2010 gestarteten Kampagne unter dem Motto „Make great things happen“ möchte Merck sich weltweit als attraktiver Arbeitgeber positionieren. Die Kampagne betont unsere Stärken: Wir bieten vielfältige Möglichkeiten, bei der Entwicklung und Vermarktung innovativer Produkte mitzuwirken, und Karrieremöglichkeiten in einem internationalen, motivierenden und modernen Arbeitsumfeld. Darüber hinaus soll der Claim „Make great things happen“ auch unsere ausgeprägte soziale Verantwortung und unser Engagement für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie 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 jährlich nach einer Befragung von mehr als 5.000 Teilnehmern erstellt. Merck erreichte in den Jahren 2013 und 2014 den fünften Platz von 100 Unternehmen (2012: Platz sechs). Anlässlich der Neuausrichtung des Unternehmens im Rahmen des Transformations- und Wachstumsprogramms „Fit für 2018“ haben wir unser Versprechen an bestehende und potenzielle Mitarbeiter, die sogenannte Employee Value Proposition, und ihre Kernbotschaften überarbeitet. Außerdem haben wir die Arbeitgeberkampagne mit weiteren Motiven ergänzt, um beispielsweise einem künftig größeren Bedarf an Ingenieuren zu begegnen.

Unsere Hauptzielgruppen sind Hochschulabsolventen und Young Professionals (z. B. MBA Graduates). In China, Deutschland, verschiedenen europäischen Ländern und den USA haben wir beispielsweise Universitäten ausgewählt, mit denen wir zukünftig verstärkt zusammenarbeiten werden. Auswahlkriterien waren das Angebot der Studiengänge, die Vielfalt der Studenten und Exzellenzauszeichnungen für das Lehrangebot. Zu unseren Partneruniversitäten zählt unter anderem die London School of Economics. Der Vorsitzende der Geschäftsleitung, Karl-Ludwig Kley, diskutierte hier im Februar 2014 bei einem Networking-Event mit ausgewählten Studenten. Merck präsentiert sich zudem regelmäßig auf Recruiting-Messen. Sie bieten eine geeignete Plattform, um junge Talente direkt anzusprechen, sie bei der Berufswahl zu beraten und ihnen Informationen zu Einstiegsmöglichkeiten bei Merck zu geben. Darüber hinaus sind die „Sichtbarkeit“ und das Image eines Unternehmens für die Zielgruppe entscheidende Kriterien bei der Suche und Wahl eines Arbeitgebers. Im Berichtszeitraum haben wir des Weiteren einen Campus-Recruiting Interview Guide zusammengestellt, der Studienabsolventen dabei unterstützen soll, ihre persönlichen Stärken herauszuarbeiten, wie etwa Führungspotenzial oder überdurchschnittliches Engagement.

Hochschulabsolventen können bei Merck direkt oder über Traineeprogramme einsteigen. Letztere ermöglichen einen Wechsel zwischen verschiedenen Projektverantwortlichkeiten über einen Zeitraum von zwei Jahren und beinhalten Fortbildungsmaßnahmen sowie Mentoringprogramme. Im Berichtszeitraum haben wir die Zahl der Traineepositionen weiter erhöht: 2015 beschäftigt Merck etwa 50 Trainees, vor allem im Bereich Inhouse Consulting, aber auch im IT- und Finanzbereich.

Um Merck als Arbeitgeber bekannter zu machen, haben wir zudem die Zielgruppe für unser Studentenbindungsprogramm erweitert: Das Programm steht nun nicht mehr nur unseren Werkstudenten, sondern allen interessierten Studenten offen. Um Studenten zu erreichen, hat Merck im November 2014 ein neues Event-Format eingeführt: den Merck Discovery Day. Ziel ist es, unser Unternehmen erlebbar zu machen. Zum Discovery Day im November 2014 kamen 35 Studenten der Prozessingenieursstudiengänge von verschiedenen deutschen Universitäten nach Darmstadt. Zudem haben im Jahr 2013 rund 500

Studenten und 321 Schüler ein Praktikum bei Merck in Deutschland absolviert. Im Jahr 2014 waren dies 316 Studenten und 312 Schüler.

Ausbildung

Die betriebliche Ausbildung von jungen Menschen betrachten wir als eine der wichtigsten Maßnahmen, um dem Fachkräftemangel infolge des demografischen Wandels vorzubeugen. Im Jahr 2013 hat in Deutschland erstmals die Zahl von Schulabgängern, die ein Studium aufnehmen, die Menge derjenigen übertroffen, die eine klassische duale Ausbildung begonnen haben. Neben Akademikern wird Merck jedoch auch zukünftig Fachkräfte aus dem dualen System benötigen. Im Berichtszeitraum haben wir daher verschiedene Programme und Aktivitäten initiiert, um das Ausbildungsangebot attraktiver zu gestalten. So können Jugendliche eine Ausbildung auch in Teilzeit absolvieren. Zudem können unsere Auszubildenden an gemeinnützigen Projekten mitwirken: Im Oktober 2014 bauten beispielsweise neun Auszubildende ein Wohnheim für Straßenkinder in Kenia. Des Weiteren unterstützen wir Auszubildende, die im Anschluss an ihre Ausbildung berufsbegleitend studieren möchten.

In Deutschland konnten wir im Berichtszeitraum alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen: Mehr als 450 Jugendliche durchliefen eine Ausbildung in einem von 24 Berufen; mehr als 60 Jugendliche absolvierten ein duales Studium in den Fächern Betriebswirtschaftslehre, Wirtschaftsinformatik, Chemie/Verfahrenstechnik und Maschinenbau. Merck übernimmt seit 2014 alle Auszubildenden in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, die in einem Berufsfeld tätig sind, für das unser Unternehmen einen nachhaltigen Bedarf hat. Die Übernahmequote – unter Berücksichtigung freiwilliger Austritte – liegt seit mehreren Jahren bei ca. 90 %. Im Rahmen des Programms „MobiPro – EU“ des Bundesarbeitsministeriums haben 2014 erstmals fünf junge Spanier eine Ausbildung bei Merck in Darmstadt begonnen. Darüber hinaus bieten wir in Darmstadt das Merck-eigene Berufsvorbereitungsjahr „Start in den Beruf“ an. Insgesamt 20 Haupt- und Realschüler, die zuvor keinen Ausbildungsplatz finden konnten, haben sich im Berichtszeitraum so für den Arbeitsmarkt qualifiziert. Seit Programmbeginn im

Jahr 2006 haben 92 % der Teilnehmer eine Ausbildung aufgenommen; davon haben 32 % die Ausbildung inzwischen bereits erfolgreich abgeschlossen.

Mitarbeiter weiterentwickeln und fördern

Die Förderung von Talenten und damit die Weiterentwicklung und Weiterbildung unserer Mitarbeiter ist eine Investition in unsere Zukunft und ein wesentlicher Faktor für unseren Unternehmenserfolg. Merck möchte seine Mitarbeiter dabei unterstützen, ihre persönlichen und fachlichen Stärken optimal zu entfalten. Zufriedene Mitarbeiter, die sich innerhalb des Unternehmens weiterentwickeln, sind eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg unserer Geschäfte.

Wichtige Elemente der Mitarbeiterentwicklung sind klare Zielsetzungen, ein differenziertes und offenes Feedback zur Leistung und die Ausarbeitung von individuellen Entwicklungsplänen. Der Performance- und Talentmanagement-Prozess bei Merck umfasst daher verpflichtend eine jährliche Gesamtleistungsbewertung aller Mitarbeiter. Zudem bieten wir weltweit einen Katalog an Weiterbildungsseminaren, der an die spezifischen regionalen Bedürfnisse der Teilnehmer angepasst ist. Darüber hinaus erfassen wir unternehmensweit das Feedback unserer Mitarbeiter zu Seminaren und Workshops, um ihre Wirkung zu messen und zu vergleichen und ihre Qualität sicherzustellen.

Im Jahr 2014 konnten Merck-Mitarbeiter weltweit erstmals den sogenannten Development Advisor nutzen: ein Online-Tool, das lebenslanges Lernen fördert. Der Development Advisor schlägt dem einzelnen Mitarbeiter innerbetriebliche Entwicklungsmöglichkeiten vor, die an das Kompetenzmodell anknüpfen. Er ist Bestandteil des Performance- und Talentmanagement-Prozesses und hält so im Rahmen der Zielvereinbarung zwischen Mitarbeiter und Führungskraft geeignete Entwicklungsvorschläge bereit.

Das US Training Magazine würdigte im Jahr 2014 das Engagement von Merck Serono und Merck Millipore in den USA und weiterer 124 Unternehmen als herausragendes Beispiel für Mitarbeiterweiterbildung und -entwicklung. Die offizielle Preisvergabe des Training Top 125 Award fand im Februar 2015 statt.

Leistungsorientierte Vergütung

Wettbewerbsfähige Gehälter und Zusatzleistungen erhöhen unsere Attraktivität als Arbeitgeber, sie motivieren unsere Mitarbeiter und binden sie an das Unternehmen. Die Vergütung basiert bei Merck auf Marktanalysen im relevanten Umfeld, der Wertigkeit der Stelle sowie der Kompetenz und Leistung eines Mitarbeiters. Unsere Global Rewards Policy definiert den Rahmen für Vergütung und Zusatzleistungen im gesamten Merck-Konzern. Um unsere Vergütungsstrukturen regional und global zu harmonisieren, initiieren wir kontinuierlich Maßnahmen zur Prozessverbesserung und Effizienzsteigerung. Unser Ziel dabei ist, möglichst allen Mitarbeitern im Konzern vergleichbare Vergütungsstrukturen anzubieten.

Bei der Überprüfung und Optimierung unserer Vergütungspolitik beziehen wir regelmäßig und rechtzeitig die für uns relevanten Anspruchsgruppen ein: Im Rahmen der Entgeltpolitik vereinbaren wir in enger Abstimmung mit der Arbeitnehmervertretung die unternehmensweite Vergütungspolitik. Um wettbewerbsfähige Vergütungsstrukturen zu erreichen, betrachten wir interne wie externe Faktoren und bewerten jährlich die Anforderungen des Marktes in Bezug auf Einkommensentwicklungen und -positionierung. Aktuelle Analysen der Bedingungen für Stellen auf gleicher Hierarchieebene bzw. gleicher Wertigkeit weisen keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Vergütung auf.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Als familienfreundliches Unternehmen möchten wir unsere Mitarbeiter dabei unterstützen, eine Balance zwischen Beruf, Familie und Freizeit zu finden. So helfen wir, ihre Motivation und ihr Leistungspotenzial zu erhalten und zu stärken. Darüber hinaus fördern wir das Vertrauen in unser Unternehmen. Unsere Mitarbeiter können daher flexible Arbeitsverhältnisse und vielfältige Kinderbetreuungsmöglichkeiten nutzen und so ihre individuelle Lebensplanung leichter umsetzen. Wir halten zudem verschiedene Angebote zur Gesundheitsprävention sowie für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen bereit. Darüber hinaus können die Beschäftigten aller deutschen Merck-Standorte die Beratung zu haushaltsunterstützenden Dienstleistungen

und ihre Vermittlung in Anspruch nehmen. Mit regelmäßigen Erhebungen messen wir die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter mit den jeweiligen Leistungen.

Die berufundfamilie gGmbH, eine Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung, hat die deutschen Merck-Standorte Darmstadt und Gernsheim 2012 zum dritten Mal in Folge (nach 2005 und 2008) als „familienfreundlich“ zertifiziert. Das Prädikat basiert auf einem Audit zu Familienfreundlichkeit mit definierten Handlungsfeldern und Zielsetzungen und gilt drei Jahre lang. 2013 hat Merck den Zwischenbericht zum Auditzyklus für 2015 eingereicht. Die Hertie-Stiftung hat dem Unternehmen bereits bescheinigt, dass es das Thema Beruf und Familie strategisch und operativ kontinuierlich bearbeitet und steuert.

Flexible Arbeitszeitmodelle

In Deutschland und anderen Ländern bieten wir zahlreiche Möglichkeiten, die Arbeitsverhältnisse flexibel zu gestalten. Dazu zählen individualisierte Arbeitszeiten und Arbeitsorte. In den Jahren 2013 und 2014 nutzten unsere Mitarbeiter insgesamt mehr als 30 verschiedene Teilzeitmodelle wie variierende wöchentliche Arbeitszeiten oder individuell vereinbarte Arbeitstage. Weltweit arbeiteten rund 5 % unserer Mitarbeiter in Teilzeit.

Im Jahr 2013 hat Merck an den deutschen Standorten Darmstadt, Gernsheim und Grafting für die außertariflichen Mitarbeiter mywork@merck eingeführt. Dieses flexible Arbeitsmodell soll die Leistungs- und Vertrauenskultur im Unternehmen stärken: Beschäftigte können ihre Arbeitszeit und ihren Arbeitsort flexibel wählen. Die Arbeitszeit wird nicht mehr erfasst – entscheidend ist, dass die Mitarbeiter die von ihnen erwartete Leistung erbringen. Dazu vereinbaren Führungskräfte und Mitarbeiter Ziele. Seit Oktober 2014 können auch tarifliche Mitarbeiter, deren Arbeitsplatz dafür geeignet ist, von mywork@merck profitieren. Begleitend zur Einführung konnten Mitarbeiter und Führungskräfte ein E-Learning-Programm nutzen. Außerdem diskutierten Vorgesetzte, HR Business Partner, Betriebsratsvertreter und Mitarbeitervertreter offene Fragen des flexiblen Arbeitsmodells. Insgesamt nutzten Ende 2014 rund 3.500 Beschäftigte mywork@merck.

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. 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 Fall der Geburt eines Kindes oder bei Krankheit eines Familienangehörigen. Merck Millipore unterstützt seine Mitarbeiter darüber hinaus finanziell: Insgesamt bietet das Unternehmen acht Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub, zwei Wochen bezahlten Vaterschaftsurlaub und fünf Wochen bezahlten Urlaub bei einer Adoption. Außerdem erstattet Merck Millipore bis zu 5.000 US-Dollar der Adoptionskosten.

Von den Mitarbeitern der deutschen Merck-Gesellschaften Darmstadt, Gernsheim und Grafting (rund 24 % der Mitarbeiter des Merck-Konzerns im Jahr 2014) waren in den Jahren 2013 und 2014 jeweils zum 31. Dezember 433 bzw. 507 Mitarbeiter in Elternzeit. Davon waren 33 % (2013) bzw. 31 % (2014) Väter. Für den Wiedereinstieg stellen wir Mitarbeitern Informationen über Unterstützungsleistungen 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. Bereits seit mehr als 40 Jahren gibt es an unserem Stammsitz in Darmstadt eine Tagesstätte für Kinder im Alter von einem bis zwölf Jahren, die von der Eigentümerfamilie getragen wird (Merck'scher Kindertagesstätten-Verein e. V.). Im Berichtszeitraum haben wir die Öffnungszeiten verlängert und weitere 50 Betreuungsplätze geschaffen. Die Einrichtung ist nun das ganze Jahr lang täglich von 6.30 bis 19.00 Uhr geöffnet und bietet 150 Betreuungsplätze. In Darmstadt können Mitarbeiter außerdem einen Notfalldienst in Anspruch nehmen, wenn die reguläre Kinderbetreuung ausfällt. Am deutschen Standort Gernsheim haben wir fünf Plätze in einer öffentlichen Kindertagesstätte für unsere Mitarbeiter reserviert.

Seit dem Jahr 2008 bieten wir Mitarbeitern in Darmstadt zudem eine Kinderferienbetreuung. Im Jahr 2014 standen dafür insgesamt 365 Plätze zur Verfügung, die Mitarbeiter wochenweise buchen konnten. Die Ferienbetreuung beinhaltet Sportprogramme, Kunst- und Forschungsprojekte und viele Aktivitäten in der Natur.

Zusätzlich können Mitarbeiter seit dem Jahr 2013 auf einen externen Kooperationspartner zurückgreifen, der deutschlandweit zu passenden Kinderbetreuungslösungen berät und sie bei der Suche unterstützt. Der Service vermittelt unter anderem Tageseltern, Leihgroßeltern oder auch Hausaufgabenhilfen.

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

Beruf und Pflege vereinbaren

In einer alternden Gesellschaft werden zukünftig immer mehr Beschäftigte pflegebedürftige Angehörige betreuen müssen. Bereits seit dem Jahr 2009 hält Merck daher in Darmstadt spezielle Informations- und Beratungsangebote bereit. Dazu gehört der Service der lokalen Betriebskrankenkasse Merck, die beispielsweise Informationsmaterial bereithält und Kontakte zu Pflegepersonal vermittelt. Weiterhin werden in Darmstadt regelmäßige Kompetenztrainings zum Thema Pflege angeboten. Seit dem Jahr 2013 berät auch ein externer Kooperationspartner die Beschäftigten bei der Suche nach passenden Pflegelösungen. Dazu zählt beispielsweise die Vermittlung von Tagespflegepersonal oder der Aufbau eines individuellen Pflegenetzwerks.

In den USA unterstützt Merck Millipore Mitarbeiter finanziell, indem die Pflege von Angehörigen auf Vorsteuerbasis vom Gehalt bezahlt werden kann.

Ziele: Mitarbeiter gewinnen und halten

Ziel	Maßnahmen	Bis?	Fortschritt 2013 und 2014	Status
Talent and Succession Management: Besetzung von mindestens zwei Drittel der Positionen mit der globalen Einstufung 16+ mit internen Bewerbern	Identifizierung von geeigneten Mitarbeitern mit Führungskräftepotenzial im „Talent and Succession Management“-Prozess und Definition eines Prozesses für die gezielte Entwicklung	Kontinuierlich	2013 haben wir den „Talent and Succession Management“-Prozess eingeführt, um Talente zu entwickeln und gezielt zu fördern. 2014 wurden 74 % der offenen Stellen für Führungskräfte mit internen Kandidaten besetzt.	—
Mindestens 50% der Führungskräfte mit der globalen Einstufung 14+ sollen an einem Managementprogramm teilnehmen	Geografische Ausweitung der Programme, um eine größere Zielgruppe zu erreichen. Obere Führungskräfte als offizielle Sponsoren der Programme.	Ende 2018		+
Aufbau eines Talentpools entsprechend der demografischen Struktur bei Merck	Identifizierung von Talenten, Information der Führungskräfte über die derzeitige demografische Struktur (z. B. Alter, Nationalität, Geschlecht)	Kontinuierlich		+
Kompetenzbasierte Interviews mit 20 % der Talente	Nominierung von geeigneten Talenten im Rahmen des Talent and Succession Management	Kontinuierlich		+
Nutzung des IT-Systems HR Suite durch 80 % der Mitarbeiter für die jährliche Bewertung im Rahmen des Performance-Management-Prozesses	Ausweitung des Nutzerkreises von HR Suite auf neue Zielgruppen	Kontinuierlich		+

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

Mitarbeiter einbeziehen

Als globales, wissensbasiertes Unternehmen möchten wir ein Arbeitsumfeld schaffen, das Innovationen und kontinuierliche Verbesserungen fördert. Im Mittelpunkt stehen hierbei unsere Mitarbeiter: Ihr Einsatz und ihre Fähigkeiten tragen entscheidend zu unserem Unternehmenserfolg bei. Unser Ziel ist es daher, eine Kultur zu fördern, die das Wissen unserer Mitarbeiter stärkt, Perspektiven eröffnet und dazu motiviert, unseren unternehmerischen Erfolg mitzugestalten.

Wir möchten unsere Mitarbeiter weltweit für die Ziele und Werte unseres Unternehmens begeistern und ihnen Möglichkeiten bieten, Prozesse und Ideen mitzugestalten (Employee Engagement). Engagierte, starke Führungspersönlichkeiten tragen hierbei ebenso zu unserem Erfolg bei wie eigenverantwortlich handelnde Mitarbeiter. Den Rahmen hierfür bilden klar definierte und vermittelte strategische Ziele. Darauf aufbauend haben wir Maßnahmen abgeleitet, um Employee Engagement zu fördern und in unseren Prozessen zu verankern. Mit unserem Ideenmanagement fördern und belohnen wir unkonventionelles Denken, unsere moderne interne Kommunikation motiviert zur interdisziplinären Zusammenarbeit. Mitarbeiterbefragungen geben uns die Möglichkeit, die Belange unserer Mitarbeiter besser zu verstehen.

Das globale Center of Expertise for Development and Engagement konzipiert und steuert unseren Ansatz zu den Employee-Engagement-Befragungen unserer Mitarbeiter und Führungskräfte. Aus den Ergebnissen leiten wir konkrete Maßnahmen für unsere Geschäftsbereiche ab. Die Konzernfunktion Human Resources steuert die Umsetzung dieser Maßnahmen.

Ideenmanagement

An unserem Standort in Darmstadt nutzen wir mithilfe des betrieblichen Vorschlagswesens die Ideen unserer Mitarbeiter für unseren Unternehmenserfolg. Merck belohnt dabei Vorschläge von Mitarbeitern, die in die Praxis umgesetzt werden. Die Höhe der Prämie ist abhängig von der erzielten Kosteneinsparung bzw. dem Beitrag zu Arbeitssicherheit, Umweltschutz oder Qualitätssteigerung. In den Jahren 2013 und 2014 haben

Merck-Mitarbeiter insgesamt 3.460 bzw. 3.590 Verbesserungsvorschläge eingereicht, die zu Einsparungen in Höhe von 3,4 Mio. € bzw. 2,8 Mio. € führten. Merck hat dafür Prämien in Höhe von 0,96 Mio. € (2013) bzw. 1,0 Mio. € (2014) ausgeschüttet. Rund 75 % der Verbesserungsvorschläge bezogen sich auf die Produktion, ca. 25 % umfassten Vorschläge zu Analytik, Technologie und Logistik. Die Ideen leisten vielfach einen wichtigen Beitrag zur Optimierung von Produktionsprozessen und Arbeitssicherheit sowie zur Verringerung des Abfallaufkommens und von Emissionen. Ein Beispiel: Mitarbeiter passten die Standardverpackungen für Flüssigkristalle an und haben so dazu beigetragen, dass Verpackungsmaterialien eingespart werden können.

Darüber hinaus belohnen wir herausragende neue Ideen unserer Mitarbeiter mit den sogenannten Merck Awards. Die Preise in den Kategorien Veränderung, Innovation, Kundenorientierung und CEO Award werden jährlich vergeben.

Mit der strategischen Initiative „EINE globale Konzernzentrale“ („ONE Global Headquarters“) wollen wir den Standort Darmstadt zu einer globalen Konzernzentrale weiterentwickeln. Im Sinne unseres gelebten Employee Engagement legen wir dabei Wert auf die Anforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt. Freiraum für Kreativität und Innovationskraft, Flexibilität und Attraktivität für bestehende und potenzielle Mitarbeiter bilden dafür die Basis. Im September 2014 begann beispielsweise der Bau eines modularen Innovationszentrums. Hier werden Mitarbeiter zukünftig Raum finden, um für die Dauer ihres Innovationsprojekts interdisziplinär und in kreativer Atmosphäre zusammenzuarbeiten. Wir sind überzeugt davon, dass wir damit die Leistung und Produktivität unserer Mitarbeiter messbar verbessern werden.

Um unsere Mitarbeiter in die Überlegungen zur strategischen Ausrichtung des Unternehmens einzubinden, bieten wir unter anderem im Zuge unseres Transformations- und Wachstumsprogramms „Fit für 2018“ ein internes Online-Forum an, über das sich Mitarbeiter untereinander austauschen und neue Anregungen diskutieren können. Am Standort Darmstadt haben wir zum Dank für die bisher erreichten Erfolge im Rahmen von „Fit für 2018“ im Jahr 2014 ein großes Mitarbeiterfest veranstaltet. Die Veranstaltung diente darüber hinaus der Infor-

mation über laufende strategische Initiativen und dem bereichsübergreifenden Austausch zwischen rund 5.000 Mitarbeitern.

Informations- und Kommunikationskanäle

Die Konzernkommunikation entwickelt und steuert weltweit die Informations- und Kommunikationsmaßnahmen innerhalb des Unternehmens und stellt unter anderem zielgruppenspezifische Medien zur Verfügung. Im Online-Portal „pro Manager“ werden beispielsweise Kommunikationspakete und Informationen bereitgestellt, um den Austausch unserer Führungskräfte mit ihren Mitarbeitern zu stärken. Im Berichtszeitraum hat Merck zwei Mitarbeiterbefragungen zur internen Kommunikation durchgeführt und auf Basis der Ergebnisse neue Medien entwickelt, die den Bedürfnissen der Mitarbeiter und Führungskräfte noch besser gerecht werden. Unsere internationale Mitarbeiterzeitschrift „pro“ hat sich beispielsweise zu einem Themenmagazin gewandelt, sie erscheint seit September 2014 in sieben Sprachen und ist auch als Online-Magazin und als App erhältlich. So erreicht sie mehr als 90 % unserer weltweit rund 39.000 Mitarbeiter in ihrer Landessprache. Für unsere Mitarbeiter in Deutschland veröffentlichen wir seitdem zusätzlich die Zeitung „pro vor Ort“. Außerdem informieren Newsletter der Geschäfte und Konzernfunktionen ihre Mitarbeiter über Fortschritte und Veränderungen. Ab 2015 etablieren wir eine neue elektronische Kollaborationsplattform, die das bisherige Intranet ersetzen wird. Dabei setzen wir auch verstärkt auf Videokommunikation, um schnell und kompakt Informationen direkt an eine gewünschte Zielgruppe übermitteln zu können.

Befragung der Mitarbeiter

Wir sind bestrebt, die Ideen und das Know-how unserer Mitarbeiter stärker in unsere Geschäftstätigkeit einzubinden. Da sich unser Unternehmen im Rahmen des Transformations- und Wachstumsprogramms „Fit für 2018“ umfassend verändert hat, haben wir im Jahr 2014 einen neuen Ansatz für Mitarbeiterbefragungen entwickelt. So möchte Merck seine Unternehmenskultur stärken und Führungskräften dabei helfen, ein motivierendes Arbeitsumfeld zu schaffen, das den Geschäftserfolg vergrößert. Der neue Ansatz umfasst eine Befragung im Rahmen des sogenannten Organizational Health Index

(OHI) sowie eine weitere Erhebung zu spezifischen Employee-Engagement-Themen. Beide ersetzen die Mitarbeiterbefragung „Pulse“, die Merck in den Jahren 2009, 2010 und 2011 durchgeführt hat. Aufgrund des breiteren Ansatzes der Befragungen sind die Ergebnisse nicht mit denen von „Pulse“ vergleichbar. Beide Umfragen werden jeweils weltweit auf Ebene der Geschäfte bzw. der Konzernfunktionen umgesetzt.

Die Ergebnisse der OHI-Befragung sollen Aufschluss über die künftige Leistungsfähigkeit von Merck geben und Aspekte aufzeigen, die besonders wichtig für den Unternehmenserfolg sind. Basis der Umfrage sind neun Themen: Ausrichtung, Verantwortlichkeit, Koordination und Kontrolle, Orientierung nach außen, Führung, Innovation, Fähigkeiten, Motivation sowie Kultur und Klima. Der sogenannte OHI Score gibt Aufschluss darüber, wie gut Merck aus Sicht der Mitarbeiter in den verschiedenen Bereichen abschneidet. Im Jahr 2014 hat Merck Serono mit 4.251 Mitarbeitern und Performance Materials mit 2.600 Mitarbeitern an der Befragung teilgenommen. Unter anderem zeigen die Rückmeldungen, dass der Mitarbeitermotivationswert bei Merck im Vergleich mit anderen Unternehmen über dem Durchschnitt liegt. Merck Serono hat im Anschluss an die OHI-Umfrage Initiativen zu motivierender Führung und Talentförderung eingeführt. Performance Materials nutzte die Ergebnisse unter anderem für die Planung der Integration von AZ Electronic Materials.

Im Jahr 2015 werden Merck Serono und Performance Materials aufbauend auf der OHI-Umfrage die Mitarbeiter ein zweites Mal zu Employee Engagement befragen. Die Erhebung umfasst Themen wie Führung, Leistung und Anerkennung oder Laufbahn und Entwicklung sowie Merck-spezifische Inhalte, beispielsweise Inklusion. Merck Millipore und Consumer Health sowie alle Konzernfunktionen werden bis Ende 2015 den neuen Ansatz zur Mitarbeiterbefragung mit der OHI-Erhebung beginnen.

Für Corporate Responsibility begeistern

Mit Veranstaltungen und Kommunikationskampagnen informieren wir unsere Mitarbeiter über Corporate Responsibility-Themen. Im September 2013 veranstalteten wir beispielsweise an den deutschen Standorten Darmstadt und Gernsheim eine Afrika-Woche: Während

dieser Zeit informierten CR-Mitarbeiter ihre Kollegen in den Mitarbeiterrestaurants über unsere CR-Projekte in Afrika. Darüber hinaus standen afrikanische Gerichte auf dem Speiseplan.

Merck Millipore veranstaltet im Rahmen des Earth Month, des Energy Month oder der World Water Week Aufklärungskampagnen zum Umweltschutz und gibt unter anderem Tipps, wie Mitarbeiter bei der Arbeit oder zu Hause die Auswirkungen dessen, was sie tun, auf die Umwelt verringern können. Während der Earth-Month-Kampagne im April 2014 nahmen Mitarbeiter darüber

hinaus an vielen Freiwilligenaktionen teil. Im kalifornischen Temecula säuberten Mitarbeiter beispielsweise gemeinsam den Strand und in Cork in Irland die Flussufer, in Ecuadors Hauptstadt Quito pflanzten sie Bäume und im US-amerikanischen Bundesstaat Massachusetts befreiten sie Parks und Straßenränder vom Müll.

Merck Millipore setzt außerdem auf Freiwilligenarbeit als Bestandteil des globalen Teambuilding. So bauten etwa beim Treffen der Führungsmannschaft des Geschäfts 130 Führungskräfte 26 Fahrräder für Kinder der Jugendorganisation (YMCA) East Boston.

Corporate Responsibility Ambassador Network

Im April 2014 rief Merck Millipore das Corporate Responsibility Ambassador Network ins Leben – ein globales Mitarbeiternetzwerk für CR-Themen.

Die Mitglieder sehen sich als Vorbilder, wenn es darum geht, aktiv zu werden und andere Mitarbeiter in CR-Initiativen, beispielsweise ins Recycling am Standort oder in das gesellschaftliche Engagement im Umfeld der Standorte, einzubinden. Bisher gibt es an acht Standorten CR-Botschafter-Teams: Jaffrey, Billerica, Bedford, St. Charles und Temecula (alle USA) sowie Cork in Irland, Amsterdam in den Niederlanden und Molsheim in Frankreich. Das Netzwerk in Jaffrey lud z. B. zum Biomass Lunch & Learn ein, um die Kollegen beim gemeinsamen Mittagessen über das neue Biomasse-Heizkraftwerk am Standort und seine Vorteile für die Umwelt zu informieren. In Cork organisierten die CR-Botschafter im Rahmen des Earth Month einen Tag der offenen Tür zu CR-Themen und informierten die Mitarbeiter unter anderem über Abwassermanagement, Recycling oder das Programm „Mit dem Fahrrad zur Arbeit“.

Des Weiteren fördert Merck mit dem Programm „Innospire“ innovative Ideen seiner Mitarbeiter für neue Geschäfte. Im Jahr 2014 lag ein Schwerpunkt auf den Themen Energieeinsparung, Energieeffizienz und Energieumwandlung, Wasseraufbereitung, Wasserqualitätsanalysen und effiziente Wassernutzung sowie Patientenorientierung, personalisierte Medizin und Digital/Mobile Health. Merck-Mitarbeiter waren aufgerufen, Vorschläge zum Einsatz neuer Materialien oder Systeme und zu neuen Geschäftsmodellen einzureichen. Im Rahmen des diesjährigen Programms gingen insgesamt über 300 Ideen ein, darunter auch einige zu den genannten Themen.

Betriebliche Mitbestimmung

Wir fördern Teilhabe, Mitbestimmung und Dialog in unserem Unternehmen. Aus diesem Grund binden wir die lokalen Arbeitnehmervertretungen regelmäßig und umfassend ein. In Deutschland haben elf Gesellschaften des Merck-Konzerns Arbeitnehmervertretungen. Lokale

Betriebsräte sowie ein Gesamt- und Konzernbetriebsrat vertreten hier unsere Mitarbeiter und diskutieren Themen wie etwa Entgelt, Arbeitszeit oder Umstrukturierungen. Die Interessen der leitenden Angestellten vertritt der Sprecherausschuss.

Das Merck-Euroforum ist unsere europäische Mitarbeitervertretung und dient als Informations- und Beratungsplattform auf europäischer Ebene. Zu den regelmäßig diskutierten Themen gehören unter anderem die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Merck-Konzerns in Europa, die Beschäftigungssituation und wesentliche Veränderungen innerhalb unseres Unternehmens, beispielsweise durch Akquisitionen.

Für seine Tätigkeit im Rahmen des Programms „Fit für 2018“ erhielt der Betriebsrat in Darmstadt den deutschen Betriebsrätepreis 2013.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Für uns als verantwortungsvollen Arbeitgeber ist es selbstverständlich, arbeitsbedingte Erkrankungen und Unfälle unserer Mitarbeiter zu vermeiden. Um dies zu gewährleisten, legen unsere konzernweiten Richtlinien und Managementstrukturen einheitliche Standards für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz fest. Sie orientieren sich an den Vorgaben der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und des Responsible-Care®-Programms der chemischen Industrie.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind integraler Bestandteil des „Environment, Health, Safety (EHS)“-Managementsystems bei Merck, das sich unter anderem am Standard OHSAS 18001 orientiert. Die Konzernfunktion Environment, Health, Safety, Security, Quality (EQ) ist für das Managementsystem verantwortlich, gibt Ziele vor, steuert die weltweiten Maßnahmen und kontrolliert seine Funktionsfähigkeit mittels interner Audits. Darüber hinaus auditieren jedes Jahr unabhängige Experten das EHS-Managementsystem. Lokale EHS-Manager sind für die Einhaltung der Arbeitssicherheitsgesetze und Vorgaben sowie für die Umsetzung von Maßnahmen an den Standorten zuständig.

Wir erfassen monatlich Daten zu Arbeitsunfällen an den Standorten. Die Konzernfunktion EQ evaluiert sämtliche Daten und informiert andere Standorte bei Bedarf über Vorsorgemaßnahmen. Für die Standorte wiederum besteht die Verpflichtung, relevante Unfälle sofort an EQ zu melden.

Seit 1995 beschreibt die Environment, Health and Safety Policy unseren Ansatz zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz; konkretisiert wird sie durch zahlreiche weitere Richtlinien. Im Jahr 2014 haben wir die weltweite Group Health Policy definiert. Sie legt fest, wie wir Arbeitssicherheit sowie Gesundheit und Wohlbefinden unserer Mitarbeiter fördern. Ein Bestandteil ist das Global Wellbeing and Health Promotion Framework zur Gesundheitsförderung. Er beschreibt die individuellen Anforderungen in den verschiedenen Ländern, in denen wir tätig sind. Das interdisziplinäre Steuerungsgremium des betrieblichen Gesundheitsmanagements erarbeitet zudem gesundheitsrelevante Maßnahmen, beispielsweise die

Einführung eines Programms zur gesundheitlichen Prävention für Schichtarbeiter. Außerdem schließen an unseren Standorten Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter Betriebsvereinbarungen über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Für die deutschen Standorte wurde beispielsweise im Oktober 2013 eine Vereinbarung zum Fürsorgegespräch getroffen, die unter anderem Gesprächstrainings für Führungskräfte umfasst, damit sie bei ihren Mitarbeitern frühzeitig Gesundheitsrisiken und psychische Belastungen erkennen. Eine Vereinbarung zur Schichtprävention vom September 2014 umfasst ein umfangreiches Vorsorgeprogramm, um Schichtarbeiter für die Belastungen ihrer Tätigkeit zu sensibilisieren und sie zu befähigen, diese zu vermindern.

Wichtigster Indikator für den Erfolg unserer Maßnahmen ist die Lost Time Injury Rate (LTIR), das heißt die Quote, die die Zahl der Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen pro eine Mio. Arbeitsstunden angibt. Diese Kennzahl gilt für unsere Mitarbeiter und für Leiharbeiter. Unser Ziel ist es, bis Ende 2015 eine Lost Time Injury Rate von 2,5 zu erreichen. Im Jahr 2014 konnten wir dieses Ziel mit einer LTIR von 1,8 bereits unterbieten. Neben Stolperunfällen hatten Unfälle beim Umgang mit Maschinen und Unfälle auf Dienstreisen, vor allem mit dem Auto, den größten Anteil an Unfällen mit Ausfallzeit.

Trotz unserer Anstrengungen, Unfälle zu verhindern, hatten wir im Jahr 2014 zwei Arbeitsunfälle mit Todesfolge zu beklagen: In Venezuela verstarb eine Mitarbeiterin bei einem Verkehrsunfall. In Pakistan verunglückte ein Mitarbeiter bei Wartungsarbeiten an einem Scherenlift tödlich.

Maßnahmenprogramm „BeSafe!“

Um verhaltensbedingte Arbeitsunfälle zu vermeiden, sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter – insbesondere jene an den weltweiten Produktionsstandorten – kontinuierlich mit unserem „BeSafe!“-Programm für mögliche Gefährdungen am Arbeitsplatz und schulen sie zur Stärkung unserer Sicherheitskultur. Im Jahr 2014 hat Merck das „BeSafe!“-Programm auch auf unsere Lagerstandorte ausgeweitet. Damit sind alle Produktionsstandorte und Lager von Merck darin integriert.

Beim jährlichen EHS-Kongress in Darmstadt und auf EHS-Foren in Amerika, Europa und Asien tauschen sich die EHS-Manager aus und lernen voneinander. Im Berichtszeitraum fanden drei EHS-Foren in Poseung (Südkorea), San Diego (USA) und Bari (Italien) statt, auf denen insbesondere die Themen Gesundheitsmanagement, Umgang mit Arbeitsplatzgrenzwerten von Substanzen und Sicherheitsmanagement für Leiharbeiter diskutiert wurden. An den deutschen Standorten Darmstadt und Gernsheim veranstalteten wir 2014 außerdem ein Training für 18 EHS-Manager aus 15 Ländern zu aktuellen EHS-Themen. Im Dezember 2014 organisierten wir zudem am Standort Bari das vierte EHS Best-Practice Sharing Meeting. Daran nahmen EHS-Manager verschiedener europäischer Standorte von Merck sowie Vertreter von lokalen und internationalen Unternehmen, Industrieverbänden und Universitäten teil.

Mit Initiativen, Schulungen, Kampagnen und Aufklärungsmaßnahmen sensibilisierten wir auch im Jahr 2014 unsere Mitarbeiter weltweit für Gefährdungen am Arbeitsplatz. Einzelne Landesgesellschaften in Lateinamerika, beispielsweise Brasilien und Mexiko, veranstalten darüber hinaus standortbezogene Sicherheitswettbewerbe, die ebenfalls dazu dienen, unsere Sicherheitskultur zu stärken.

Bereits zum fünften Mal verlieh Merck im Jahr 2014 den „Safety Excellence Award“. Mit ihm werden Produktionsstandorte ausgezeichnet, an denen sich keine Arbeitsunfälle ereignet haben. 42 von 69 Produktionsstandorten erhielten den Award für das Jahr 2014, im Jahr 2013 waren es 38 von 63 Produktionsstandorten.

Gesundheitsmanagement

Im Jahr 2014 verabschiedete Merck die Group Health Policy. Ihr Ziel ist es, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu schützen und kontinuierlich zu fördern. Merck stärkt zudem durch gesundheitsfördernde Maßnahmen das Wohlbefinden und die Leistungskraft seiner Mitarbeiter. Dazu haben wir konzernweit ein

betriebliches Gesundheitsmanagement aufgebaut, das darauf abzielt, gesundheitsbezogene Ziele in unserer Unternehmenskultur zu verankern. Die gesundheitsfördernden Maßnahmen konzentrieren sich auf die Handlungsfelder gesunde Rahmenbedingungen (z. B. Ergonomie am Arbeitsplatz), gesunde Führung (z. B. Führungsverhalten, das die Gesundheit der Mitarbeiter erhält) und individuelle Gesundheitsförderung (z. B. Angebot von gesundheitsfördernden Kursen, Förderung der Eigenverantwortung der Mitarbeiter für gesundes Verhalten).

Am Standort Darmstadt gibt es zusätzlich zahlreiche Angebote zur Gesundheitsförderung. Unser betriebsärztlicher Dienst bietet unter anderem Vorsorgeuntersuchungen, medizinische Betreuung oder psychosoziale Beratung an. Die Eigenverantwortung unserer Mitarbeiter für ihre Gesundheit fördern wir durch lokale Angebote. Sie werden in allen Bereichen durch die Merck-Betriebskrankenkasse (BKK) unterstützt, die ergänzend spezielle Kurse und Versorgungsangebote im Programm hat. Zudem organisiert sie im Auftrag des Betrieblichen Gesundheitsmanagements das Aktivprogramm Fit@Merck. Es ermöglicht den Mitarbeitern die Teilnahme an präventiven Gesundheitskursen und unterstützt sie mit einem Zuschuss von bis zu 195 € pro Jahr. Zudem können Mitarbeiter am unternehmensinternen Betriebssportprogramm teilnehmen. In der Kantine bieten wir unseren Mitarbeitern darüber hinaus Mahlzeiten an, die den Vorgaben der Deutschen Gesellschaft für Ernährung entsprechen.

Mitarbeiter von Merck Millipore an den Standorten Massachusetts und New Hampshire (beide USA) können ein umfassendes internes Gesundheitspräventionsprogramm nutzen. Es zielt darauf ab, Krankheiten und Verletzungen frühzeitig zu erkennen, sie zu vermeiden oder zu behandeln. Das Programm umfasst spezielle Sportkurse, Seminare, Sportwettbewerbe oder eine ergonomische Überprüfung der Arbeitsplätze. Mitarbeiter, die Kurse zur Gesundheitsprävention besuchen, erhalten finanzielle Anreize von bis zu 300 US-Dollar.

Ziele: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Ziel	Maßnahme	Bis?	Fortschritt 2013 und 2014	Status
Reduktion der Arbeitsunfälle im gesamten Merck-Konzern (Lost Time Injury Rate/LTIR = 2,5)	Umsetzung des Programms „BeSafe!“; EHS-Foren zu „Safety Behavior Change“	Ende 2015	Durch gezielte Maßnahmen im Bereich der Unfallprävention (z. B. Schulungen und Aktionen zur Stärkung der Sicherheitskultur) konnten wir in den Jahren 2013 und 2014 eine LTIR von 2,2 bzw. 1,8 erreichen. Wir arbeiten an der dauerhaften Stabilisierung des LTIR-Werts.	

Legende:  erreicht  in Umsetzung  nicht erreicht  neues Ziel