

Mitarbeiter

Unser Erfolg basiert auf den Fähigkeiten unserer Mitarbeiter, ihren Ideen und ihrer Begeisterung für unser Unternehmen. Darum wollen wir ihnen bestmögliche Arbeitsbedingungen bieten.

Fairness und gegenseitiger Respekt, Chancengleichheit und ein wertschätzender Umgang mit individueller Vielfalt (Diversity) sind zentrale Werte, an denen wir uns in einer internationalen Arbeitswelt ausrichten. Neue Trends wie die zunehmende Digitalisierung greifen wir in verschiedenen Bereichen auf. Wir positionieren uns als attraktiver Arbeitgeber auf den weltweiten Talentmärkten. Außerdem sorgen wir dafür, dass unsere Mitarbeiter lange gesund und beschäftigungsfähig bleiben – auch vor dem Hintergrund der alternden Gesellschaften in Deutschland, in einigen EU-Ländern, in den USA und in Japan.

Lesen sie Mehr

- 21 unsere Grundsätze
- 23 Fortschritte

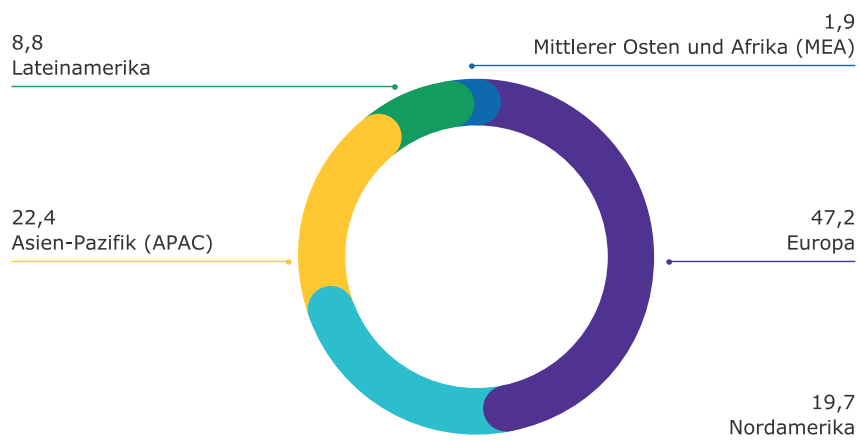
unsere grundsätze

Weltweit arbeiten 49.613¹ Mitarbeiter in 66¹ Ländern für Merck (zum 31. Dezember 2014 waren es 39.639). Der Anstieg unserer Mitarbeiterzahl ist vor allem durch die Integration des Unternehmens Sigma-Aldrich bedingt. Unsere Unternehmenskultur der gegenseitigen Wertschätzung und des Respekts verbindet alle Mitarbeiter über Landesgrenzen hinweg. Mit unserer Haltung positionieren wir uns klar: In unserer **Menschenrechtscharta** verpflichten wir uns, grundlegende Arbeits- und Sozialstandards einzuhalten, und bekennen uns zu den Kernarbeitsnormen der **Internationalen Arbeitsorganisation ILO** (International Labour Organization), dem „**United Nations Global Compact**“

und dem **Responsible-Care®-Programm** der chemischen Industrie. Grundsätzliche Regeln zur Zusammenarbeit und zu unserem Verständnis eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds haben wir in unserem **Verhaltenskodex** und unserer **EHS-Policy** (Environment, Health and Safety Policy) niedergelegt. Mit konzernweiten Richt- und Leitlinien sichern wir die jeweilige Umsetzung an unseren einzelnen Standorten und gehen dabei über die gesetzlichen Anforderungen hinaus.

Verteilung der Mitarbeiter nach Regionen

Stichtag: 31.12.2015, Merck inkl. des im November 2015 akquirierten Unternehmens Sigma-Aldrich (in %)



Unsere leistungsorientierte Unternehmenskultur weiter zu stärken, ist ein wichtiges Ziel unserer

Personalarbeit. Damit verbunden sind der Ausbau unserer weltweit gesteuerten Talententwicklung und

¹ Diese Zahl bezieht sich auf Merck inklusive Sigma-Aldrich. Der weitere Text dieses Kapitels bezieht sich, falls nicht anders ausgewiesen, ausschließlich auf Merck ohne Sigma-Aldrich, da wir uns zum Berichtszeitpunkt im Integrationsprozess befinden (Sigma-Aldrich gehört seit 18. November 2015 zu Merck). Schon verfügbare Zahlen zu Sigma-Aldrich finden sich unter **Kennzahlen Mitarbeiter (S. 39)**.

unserer Führungskräfteentwicklung. Dazu überarbeiteten wir 2015 beispielsweise unser Kompetenzmodell, schulten Führungskräfte in Wachstumsmärkten und erarbeiteten neue Möglichkeiten für die Entwicklung von Talenten. Durch unsere Investitionen in Führungsqualität, Talententwicklung und Weiterbildung konnten wir 2015 die Mitarbeiter in Ländern mit vergleichsweise hoher Fluktuationsrate wie China oder Indien enger an uns binden.

Als internationales Unternehmen stellt Vielfalt (Diversity) für uns einen wesentlichen Erfolgsfaktor dar. Im Jahr 2015 unterzeichneten wir die Gleichstellungscharta der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE). Damit verpflichten wir uns, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen zu verwirklichen.

Im Rahmen unseres EHS-Managements (Environment, Health and Safety), das sich unter anderem am Standard OHSAS 18001 orientiert, führten wir 2015 eine konzernweite Richtlinie zur Analyse jobspezifischer Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz ein. Damit sollen die Gesundheit und die körperliche Fitness unserer Mitarbeiter an allen Standorten sichergestellt werden.

Im Zuge der zunehmenden Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeit (Arbeit 4.0) entwickeln wir ebenfalls spezifische Maßnahmen: So integrieren wir beispielsweise zukunftsweisende Technologien wie 3D-Druck in die Ausbildung. Eine interne Arbeitsgruppe beschäftigt sich mit Themen wie Big Data und E-Commerce. Konkrete Zielsetzungen befinden sich zum Berichtszeitpunkt noch in Ausarbeitung.

Fortschritte

Mit guter Führung zum Unternehmenserfolg

In unserem Kompetenzmodell beschreiben wir Verhaltensweisen, mit denen unsere Mitarbeiter und Führungskräfte die Umsetzung der Strategie und den Unternehmenserfolg von Merck vorantreiben. Im Zuge einer Evaluation unseres Führungs- und Geschäftsmodells wurden nicht nur Rollen angepasst, sondern auch Führung als zentrales Thema identifiziert. Im Oktober 2015 führten wir daraufhin ein neues strategisches Kompetenzmodell ein, das die Führungskultur definiert, mit der wir unsere

Geschäftsstrategie voranbringen. Unsere Führungskräfte sollen ihre Teams dazu motivieren, Chancen zu erkennen und zu nutzen, die aus den vielfältigen Kulturen und Erfahrungen unserer Mitarbeiter erwachsen. Gleichzeitig sollen Führungskräfte ein Vorbild sein, indem sie die Unternehmenswerte leben und unsere Feedback-Kultur umsetzen.

Die sechs strategischen Kompetenzen, nach denen Führungskräfte und Mitarbeiter handeln sollen, sind:



Management-Programm für Wachstumsmärkte

Unsere umfassenden weltweiten Weiterbildungsprogramme stellen sicher, dass unsere Führungskräfte weltweit die Fähigkeiten entwickeln, die wir brauchen, um unsere Unternehmensstrategie umzusetzen und auch in Zukunft erfolgreich zu sein. Dabei haben wir besonders die Bedürfnisse in unseren Wachstumsmärkten im Blick. 2015 starteten wir beispielsweise das „Growth Markets Management“-Programm für Führungskräfte in Indien und Lateinamerika, das betriebswirtschaftliche und unternehmensspezifische Inhalte vermittelt. An diesem Programm nahmen bisher 35 Manager aus Indien und Lateinamerika teil (Stand: 31. Dezember 2015). Unser Ziel ist, dass bis Ende 2018 mindestens 50 % der Führungskräfte mit der globalen Einstufung 14+ an einem unserer Management-Programme teilnehmen.

Neue Chancen für unsere Talente

Mitarbeiter, die wir als Talente identifiziert haben, weiter zu entwickeln und damit langfristig an den Konzern binden: Das ist Ziel unseres Talent-Managementprozesses. 2015 haben wir die weltweite Einführung dieses Prozesses analysiert, Verbesserungspotenziale identifiziert und entsprechende Instrumente für seine Weiterentwicklung erarbeitet.

Ein neuer Werkzeugkasten soll Führungskräften und Talenten die internen Talent- und Leistungsmanagement-Prozesse transparenter machen und die dazu bestehenden Angebote der Personalabteilung erklären. Hierzu gehört beispielsweise das neue Veranstaltungsformat „Drive Your Development“, das das Ziel hat, identifizierte Talente darüber zu informieren, wie sie ihre eigene Entwicklung fördern können. Es wurde 2015 zum ersten Mal umgesetzt und steht ab 2016 konzernweit zur Verfügung. Weitere Werkzeuge, die seit Anfang 2016 zur Verfügung stehen, sind beispielsweise ein verbessertes Informationspaket für Talente sowie ein Video, das Manager für anstehende Entwicklungsgespräche mit Beispielen und Informationen unterstützt. Außerdem wollen wir identifizierte Talente dabei unterstützen, proaktiv Entwicklungsmöglichkeiten im Konzern wahrzunehmen. 2015 starteten wir hierfür die Entwicklung einer Online-

Plattform, die über aktuelle ausgeschriebene Projekte und offene Positionen in unserem Konzern informiert. Mitarbeiter, die sich davon angesprochen fühlen, können sich hier mit wenigen Mausklicks bewerben. Dieses Angebot soll ebenfalls ab 2016 konzernweit zur Verfügung stehen. Mit der Einführung eines „People Development Award“ für Führungskräfte, die Talente in ihren Teams vorbildlich weiterentwickeln, wollen wir zudem das Engagement unserer Führungskräfte bei der Talententwicklung stärker würdigen. Dabei werden wir im Jahr 2016 die besten Talententwickler bei der „Group Executive Conference“, unserer jährlichen Topmanagement-Veranstaltung, auszeichnen.

Erstmalige Zertifizierung nach OHSAS 18001

Grundlage für unsere Aktivitäten für Arbeitssicherheit ist der internationale Standard OHSAS 18001. Seit 2015 lassen wir uns danach auch extern zertifizieren: Bis Ende 2016 sollen alle Produktionsstandorte für den Bereich Performance Materials nach OHSAS 18001 zertifiziert sein; neun von 23 Standorten, darunter zwei Standorte des im November 2015 akquirierten Unternehmens Sigma-Aldrich, haben das Audit bereits erfolgreich abgeschlossen. Der damit verbundene Prozess hilft uns, Schwachstellen und Verbesserungspotenziale noch besser zu identifizieren und die Wirkung unserer Korrekturmaßnahmen langfristig nachzuverfolgen. Gegenüber unseren Mitarbeitern unterstreicht die Zertifizierung die Bedeutung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in unserem Unternehmen.

Umstieg auf gesundheitsfreundliche Lösungsmittel

2015 erreichten wir einen wichtigen Fortschritt bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Bei den meisten Prozessen zur Reinigung unserer Anlagen in der organischen Produktion in Darmstadt ersetzen wir Tetrahydrofuran (THF) – ein Lösungsmittel das im Verdacht steht, Krebs zu erregen – durch ungefährliche Substanzen. So schützen wir die Gesundheit unserer Mitarbeiter und sparen jährlich auch fast 700.000 EUR ein. Auch bei weiteren Reinigungsprozessen wollen wir THF künftig durch ungefährliche Substanzen ersetzen.