

Mitarbeiter

In diesem Kapitel:

- 99** Gute Führung
- 102** Karriere bei Merck
- 105** Fairness und Dialog
- 107** Vielfalt
- 111** Work-Life-Balance
- 113** Sicherheit und Gesundheit

Gute Führung

Teil des Nichtfinanziellen Berichts

Gute Führungskräfte sind ein entscheidender Erfolgsfaktor – für unsere Mitarbeiter und unser Unternehmen. Sie geben unseren Talenten den passenden Rahmen, um sich zu entfalten und neue Ideen zu entwickeln. Deshalb legen wir großen Wert darauf, dass sich unsere Führungskräfte kontinuierlich fortbilden und weiterentwickeln. Viele Teams arbeiten über Standorte und Länder hinweg zusammen. Bei der Weiterbildung unserer Führungskräfte ist die weltweite Zusammenarbeit ein wichtiges Thema.

Unser Ansatz zur guten Führung

Unser **strategisches Kompetenzmodell** beschreibt Kernkompetenzen, nach denen Mitarbeiter aller Hierarchieebenen in unserem Konzern handeln sollen (siehe Grafik).

Unser Kompetenzmodell



Im Arbeitsalltag tragen diese Kernkompetenzen entscheidend zu unserem Erfolg bei. Das Kompetenzmodell dient als Grundlage aller Entwicklungsmaßnahmen in der Personalarbeit. Mitarbeiter und Vorgesetzte diskutieren regelmäßig konkrete Entwicklungsbedarfe und Fortschritte der Entwicklungsmaßnahmen.

Das Kompetenzmodell gilt selbstverständlich auch für unsere Führungskräfte. Durch ihre Vorbildfunktion helfen sie entscheidend mit, es in unserem Unternehmen erfolgreich zu verankern. Das Kompetenzmodell definiert zudem die Führungskultur, mit der wir unser Geschäft voranbringen wollen. Auf diesem Modell aufbauend legten wir 2018 sechs Führungsverhaltensweisen („Leadership Behaviors“) fest. Sie fassen zusammen, welches Handeln wir von unseren Führungskräften erwarten.

Unsere Beschäftigten bewerten bei unseren **Mitarbeiterbefragungen** auch die Führungsqualität im Unternehmen.

Wie wir gute Führung organisieren

Wir erwarten, dass unsere Führungskräfte auf die Bedürfnisse ihrer vielfältigen Teams eingehen. Dazu stellen wir ihnen verschiedene Hilfsmittel und umfangreiches Datenmaterial zur Verfügung. Gleichzeitig erhalten sie durch speziell entwickelte Tools ein transparentes Feedback. Anhand dessen können sie die Auswirkungen ihrer Entscheidungen verfolgen. In der Führungskräfteausbildung arbeiten wir mit externen Anbietern zusammen, die wissenschaftlich fundierte und im Markt etablierte Ansätze „guter Führung“ vermitteln.

Wie wir unser Personalmanagement strukturieren

Zuständig für die Beratung aller Unternehmensbereiche und Konzernfunktionen ist der Bereich „Human Resources“ (HR). Darüber hinaus kümmern sich drei Kompetenzzentren um die Belange unserer Mitarbeiter, die Organisation und die Unternehmenskultur: „Talent, Development & Recruiting“, „Compensation & Benefits“ und „Engagement & Inclusion“. Seit Anfang 2020 sind diese HR-Bereiche organisatorisch im Bereich „Innovation HR“ zusammengefasst. HR-Mitarbeiter der Bereiche „Market HR“ und „Sector HR“ arbeiten an all unseren Standorten gemeinsam mit Führungskräften aus den verschiedenen Bereichen zusammen. Sie entwickeln attraktive Vergütungsmodelle und Sozialleistungen sowie Strategien, um unsere Mitarbeiter noch stärker einzubeziehen. Dabei halten sie sich an unternehmensweit gültige HR-Richtlinien und Vorgaben. Die richtlinien-treue Umsetzung kontrollieren wir mit internen Audits, die wir alle zwei bis drei Jahre durchführen lassen. Im Rahmen der Integration von Versum Materials und Intermolecular prüfen wir diese HR-Richtlinien und Vorgaben und nehmen gegebenenfalls Anpassungen vor.

Die Verantwortliche für den HR-Bereich in der Geschäftsleitung ist Belén Garijo. An sie berichtet unser „Chief HR Officer“, der für unterschiedliche HR-Aktivitäten, HR-Experten und HR-Business-Partner verantwortlich ist. Unsere Einheit „Merck Business Services“ ist unter anderem für operative Aufgaben der Personalarbeit zuständig – beispielsweise für Vertragserstellung und Gehaltsabrech-

nung. Diese Einheit verantwortet Marcus Kuhnert, Mitglied der Geschäftsleitung und Chief Financial Officer.

Wozu wir uns verpflichten: Verhaltensvorgaben

2018 hat die Geschäftsleitung sechs Führungsverhaltensweisen („Leadership Behaviors“) formuliert, die „gute Führung“ in unserem Konzern beschreiben. Diese basieren auf unserer Geschäftsstrategie, unserem Kompetenzmodell und den unternehmenseigenen Werten. Zudem haben wir Best Practices anderer Unternehmen analysiert und unsere Führungsverhaltensweisen mit Marktstandards verglichen.

Management- und Talentprogramme für Führungskräfte

Um die **Kompetenzen unserer Führungskräfte mit Personalverantwortung** zu stärken, etablierten wir in den letzten Jahren drei verschiedene Programme:

- Das Programm „Managerial Foundation“ vermittelt Grundlagen der Führung, beispielsweise Kommunikationstechniken, Führungsstile, Konfliktmanagement, Motivation oder emotionale Intelligenz.
- Das Programm „Advanced Management“ thematisiert Veränderungsmanagement, Selbstreflexion und Resilienz (Widerstandskraft).
- Das dritte Programm, „Global Leadership“, trainiert Kompetenzen für eine erfolgreiche internationale Zusammenarbeit.

2019 boten wir die Programme „Managerial Foundation“ und „Advanced Management“ weltweit an unterschiedlichen Standorten an. Das Programm „Global Leadership“ führten wir in Deutschland, China und den USA durch.

Bereits seit 20 Jahren bieten wir in Zusammenarbeit mit internationalen Top-Universitäten das Programm „**Merck University**“ an. Über einen Zeitraum von rund einem Jahr absolvieren leitende Führungskräfte Lerneinheiten zu Führungsmethoden und strategischer Geschäftsentwicklung. Insgesamt nahmen bisher 480 leitende Führungskräfte daran teil.

Ebenfalls seit den 1990er-Jahren durchläuft unser Führungsnachwuchs das „International Management Program“. Dabei bearbeiten die Teilnehmer über acht Monate ein bereichsübergreifendes Projekt. Die Ergebnisse präsentieren sie der Geschäftsleitung. Im Berichtszeitraum arbeiteten 25 Mitarbeiter in einem solchen Projekt.

Darüber hinaus kooperieren wir mit Universitäten auf der ganzen Welt. So unterstützen wir unsere Mitarbeiter beispielsweise bei einem sogenannten Executive-MBA-Studium.

In **Wachstumsmärkten** bieten wir für dortige Führungskräfte mit Personalverantwortung eigene Managementprogramme an. Diese umfassen betriebswirtschaftliche und unternehmensspezifische Inhalte. Die „Growth Markets Management Programs“ führen wir beispielsweise in China und im Mittleren Osten durch.

2019 informierten wir zudem unsere Führungskräfte durch eine konzernweite Informationskampagne ausführlich über unsere neuen **Führungsverhaltensweisen**.

Neues Programm für Experten

Zu Beginn des Jahres 2019 führten wir das neue „Expert Foundation Program“ ein. Es vermittelt den Teilnehmern grundlegende Kenntnisse über ihre Rolle als Experten in funktionsübergreifenden Projektgruppen.

Potenziale in Wachstumsmärkten nutzen

Im Berichtszeitraum haben neun Mitarbeiter das einjährige Programm „Afrika kommt!“ der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) erfolgreich beendet. Das Programm **qualifiziert Fach- und Führungskräfte aus Subsahara-Afrika**. Damit leisten wir unseren Beitrag, regionale Kooperationspartner für die deutsche Wirtschaft aufzubauen. 17 ehemalige Stipendiaten arbeiten inzwischen in entsprechenden Fach- und Führungsfunktionen für uns. Einige sind in verschiedenen afrikanischen Ländern im Einsatz, andere in Darmstadt. Für den achten Jahrgang von „Afrika kommt!“ wählten wir 17 Kandidaten aus. Sie nahmen im November 2019 ihre Tätigkeit in unserem Konzern auf.

Chancen der Digitalisierung nutzen

Die digitale Transformation hat längst auch die Arbeitswelt erreicht. Neue, agile Arbeitsweisen und Künstliche Intelligenz (KI) gewinnen zunehmend an Bedeutung. Diese Entwicklung unterstützen wir aktiv in unserem Unternehmen. Seit 2017 forschen wir zum Beispiel mit der TU

Darmstadt an einem intelligenten humanoiden Roboter. Wir wollen herausfinden, wie Menschen auf intelligente Roboter und KI am Arbeitsplatz reagieren und in welchen Bereichen ein Einsatz denkbar wäre. Ziel ist es auch, unsere Führungskräfte und Mitarbeiter auf die **Einführung von KI** in ihrem Arbeitsumfeld vorzubereiten. Außerdem soll die Studie dazu dienen, neue Technologien erfahrbar zu machen und dadurch frühzeitig Akzeptanz zu schaffen.

Mithilfe der Big-Data-Anwendungen, die der Personalbereich „People Analytics“ entwickelt, bekommen Führungskräfte schnell und gezielt Antworten auf personalbezogene Fragestellungen. Neben den klassischen Stammdaten enthält die Software auch Informationen zu Vergütung, Leistung und Potenzial sowie zu strategischer Nachfolge- und Personalplanung. Sie kann diese Daten miteinander verknüpfen und so Trends frühzeitig erkennen. Führungskräften steht somit ein umfangreicher Datensatz zur Verfügung, den sie nutzen können – selbstverständlich unter Berücksichtigung des Datenschutzes.

Aus einer konzernweiten HR-Innovationskampagne ist 2018 außerdem das Projekt „Ad@m“ hervorgegangen. Dabei wurde ein sogenannter Chatbot für HR-Business-Partner und Führungskräfte entwickelt. Er unterstützt sie beispielsweise bei personalbezogenen Fragen. Der Chatbot soll standardisierte Arbeitsabläufe übernehmen, sodass Führungskräfte und HR-Business-Partner mehr Zeit für andere Themen haben.

karriere bei MERCK

Teil des Nichtfinanziellen Berichts

Weltweit tragen unsere Mitarbeiter zu Fortschritt in Wissenschaft und Technologie bei. Wir unterstützen alle, ihren ganz individuellen Karriereweg zu gehen – passend zu ihren Ambitionen, Fähigkeiten und Talenten. Um auch zukünftig erfolgreich zu sein, wollen wir Menschen für unser Unternehmen gewinnen, die ihre Neugier, ihren Mut und ihren Erfindergeist bei uns einbringen.

Unser Ansatz, um Mitarbeiter zu gewinnen und an uns zu binden

Wir sind davon überzeugt, dass Neugier Großes bewirken kann. Deshalb möchten wir ein Umfeld schaffen, das unseren Mitarbeitern **kreative Freiräume** bietet und die Lust auf Neues weckt. Über unsere **Arbeitgebermarke** vermitteln wir diesen Gedanken auch nach außen: Unter dem Motto „Lass deiner Neugier freien Lauf“ zeigen wir Bewerbern, was sie bei uns erwartet. Das gilt für potenzielle Auszubildende ebenso wie für Hochschulabsolventen. Dazu arbeiten wir in Deutschland mit regionalen Zieluniversitäten, Studenteninitiativen und Vereinen zusammen. Außerdem organisieren wir regelmäßig Veranstaltungen, um Studierenden einen Einblick in unser Unternehmen zu geben. Auch auf ausgewählten Karrieremessen im In- und Ausland sind wir vertreten. Hochschulabsolventen können bei uns direkt einsteigen oder ein Trainee-Programm absolvieren. Talentierten akademischen Nachwuchs unterstützen wir auch finanziell. Deshalb arbeiten wir beispielsweise mit der Studienstiftung des deutschen Volkes zusammen und fördern Deutschlandstipendiaten.

Neben dem Recruiting spielt für uns die **Ausbildung und Weiterentwicklung** unserer Mitarbeiter eine zentrale Rolle. Wir unterstützen ihre persönliche und fachliche Entwicklung entsprechend ihren Stärken, Ambitionen und Kompetenzen. So schaffen wir die Grundlage für eine bereichernde und herausfordernde Berufslaufbahn in unserem Unternehmen. Besonders talentierte Mitarbeiter möchten wir möglichst früh erkennen und systematisch fördern.

Neben einem dualen Studium ist die betriebliche Ausbildung für uns ein zentraler Baustein, um unseren **Bedarf an qualifizierten Fachkräften** zu decken. Im zunehmenden Wettbewerb um junge Talente ist Zukunftssicherheit von Arbeitsplatz und Beruf entscheidend. Daher investieren wir unter anderem in **neue Technologien** und integrieren diese in die Ausbildung. Wollen unsere jungen Kollegen im Anschluss an ihre Lehre berufsbegleitend studieren, tragen wir grundsätzlich 75 % der Kosten und gewähren Sonderurlaub.

Wie wir Recruiting, Aus- und Weiterbildungen organisieren

Der Bereich „Human Resources“ (HR) unterstützt und berät alle Unternehmensbereiche und Konzernfunktionen. Das Kompetenzzentrum „Talent, Development & Recruiting“ erarbeitet darüber hinaus Strategien, um Mitarbeiter, Orga-

nisation und Unternehmenskultur zu fördern. Weitere Informationen zur Organisation von HR-Themen finden sich im Kapitel „**Gute Führung**“.

Um unsere Personalprozesse weltweit einheitlicher zu gestalten, nutzen wir die **Online-Plattform „HR4You“**. Sie ist für alle Mitarbeiter zugänglich. Die Plattform ermöglicht es ihnen beispielsweise, den Performance- und Potenzialmanagement-Prozess selbst zu initiieren und zu steuern, Urlaube zu beantragen oder ihre Gehaltsabrechnungen abzurufen.

Wozu wir uns verpflichten: Richtlinie zur Mitarbeiterentwicklung

Unsere „People Development & Learning Policy“ gibt unternehmensweit den Rahmen vor, in dem sich unsere Mitarbeiter weiterentwickeln können. Die Policy definiert Vorgaben für unsere Entwicklungsangebote, Rollen oder Verantwortlichkeiten. Die dazugehörigen Prozesse beschreiben die „People Development & Learning Standards“.

Feedback geben, Entwicklung unterstützen

Wir geben unseren Mitarbeitern regelmäßig Feedback zu ihren Leistungen. Der sogenannte **Performance- und Potenzialmanagement-Prozess** sieht vor, dass neben diesem regelmäßigen Mitarbeiter-Feedback einmal jährlich eine Gesamtleistungsbewertung stattfindet. Dieser Prozess gilt zum einen weltweit für alle, die mit der Rolle 2 und höher eingestuft sind, zum anderen zusätzlich für alle tariflichen Mitarbeiter in der Merck KGaA und allen anderen in Deutschland ansässigen Tochtergesellschaften.

Unsere Führungskräfte und Mitarbeiter vereinbaren in diesem Prozess individuelle Jahresziele. Diese stecken den Rahmen und die gewünschte Entwicklungsrichtung fürs Jahr ab. Die jährliche Bonusausschüttung hängt von der individuellen Leistung und der Zielerreichung ab. Außerdem fließt die Gesamtleistung des Unternehmens in die Bonusberechnung ein. Diese Gesamtleistung ermitteln wir anhand verschiedener Unternehmenskennzahlen.

Sobald die Entwicklungsrichtung festgelegt ist, erstellen Führungskräfte und Mitarbeiter einen **detaillierten Entwicklungsplan**. Dieser beinhaltet sowohl die Kernaufgaben der Mitarbeiter als auch anstehende strategische Prioritäten des Unternehmens. Bei der Ausgestaltung des Entwicklungsplans steht allen Mitarbeitern der „Development Advisor“, ein Online-Entwicklungsberater, zur Seite.

Aufbauend auf unseren **Merck-Kompetenzen** und **Merck-Führungsverhaltensweisen** macht er Vorschläge für Entwicklungsmaßnahmen, die individuell angepasst werden können. Jeder Mitarbeiter kann damit auf „HR4You“ einfach und schnell einen Entwicklungsplan erstellen.

Zusätzlich kann sich jeder von ausgewählten Kollegen und externen Partnern Feedback zur eigenen Entwicklung einholen. Dieses sogenannte **360-Grad-Feedback** hilft dabei, persönliche Stärken und Entwicklungschancen zu erkennen. Zudem steht Mitarbeitern ein Echtzeit-Feedback-Tool zur Verfügung, das sie per Computer oder Smartphone nutzen können. Dieses macht es noch einfacher, Feedback zu geben und zu erhalten. Auf diese Weise fördern wir eine hierarchieübergreifende Feedback-Kultur. Seit Einführung dieses Instruments haben bereits rund 24.700 Mitarbeiter das Angebot genutzt und knapp 43.300 Feedbacks gegeben. Wir passen das Tool kontinuierlich an, um die Nutzerfreundlichkeit zu erhöhen.

98 %

unserer Mitarbeiter weltweit nahmen im Jahr 2019 am Performance- und Potenzialmanagement-Prozess teil, 75 % vereinbarten einen Entwicklungsplan.

Mitarbeiter weiterbilden

Unser konzernweites Weiterbildungsprogramm stellt sicher, dass unsere Mitarbeiter die nötigen Fähigkeiten entwickeln, um unsere Unternehmensstrategie umzusetzen. Dieses Angebot passen wir fortlaufend an den aktuellen Lernbedarf der Mitarbeiter und strategische Prioritäten unseres Unternehmens an. Im Rahmen ihres individuellen Entwicklungsplans können unsere Mitarbeiter Veranstaltungen – beispielsweise Seminare oder Onlinekurse – über unser Learning Management System buchen. Im Berichtsjahr führten wir außerdem konzernweit eine Methode zum eigenverantwortlichen, selbstgesteuerten Lernen ein – Motto: **„Working Out Loud“**. Ziel ist es, die Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens weiter zu fördern.

Im Berichtszeitraum nahmen mehr als 11.200 Mitarbeiter an unseren weltweiten Präsenztrainings teil. Diese sind flexibel gestaltet: Die zentralen Lerninhalte sind unternehmensweit zwar einheitlich, die Trainings geben aber Raum für standortspezifische Anpassungen. Zusätzlich meldeten sich knapp 2.500 Mitarbeiter für konzernweite E-Learning-Kurse an und rund 430 absolvierten Online-Sprachtrainings.

Leistungsorientierte Vergütung

Wir honorieren die Leistung unserer Beschäftigten, denn wir wollen im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte bestehen. Eine angemessene Bezahlung ist dafür entscheidend. Sie richtet sich zum einen nach den Anforderungen der jeweiligen Stelle und zum anderen nach der Leistung des einzelnen Mitarbeiters. Neben dem Gehalt bieten wir attraktive Neben- und Sozialleistungen. Unser Angebot „benefits4me“ ruht auf drei Säulen: Firmenversorgung einschließlich der betrieblichen Altersvorsorge, Gesundheit und Wohlbefinden sowie Serviceangebote, zum Beispiel Leasingangebote von Fahrrädern oder IT-Hardware. **Weltweit gibt es verschiedene Leistungspakete**, die die vielfältigen Bedürfnisse unserer Mitarbeiter berücksichtigen.

Für eine **wettbewerbsfähige Vergütungsstruktur** stellen wir unsere Gehaltspolitik regelmäßig auf den Prüfstand. Dabei nutzen wir Datenanalysen und Benchmarks; wir berücksichtigen interne Faktoren ebenso wie die Anforderungen der Märkte. Bevor wir unsere Gehaltsstruktur anpassen, beziehen wir rechtzeitig wichtige Interessensgruppen wie die **Arbeitnehmervertretungen** ein. Die Entgeltstrukturen in unserem Unternehmen basieren auf definierten Kriterien bezüglich Anforderung und Leistung. Dabei machen wir keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern.

Junge Menschen für unser Unternehmen begeistern

Wir beschäftigen Trainees in den Bereichen Inhouse Consulting, Finanzen, Produktion, Marketing, Vertrieb, Einkauf, Personal sowie in der Forschung und Entwicklung. Je nach Bedarf kommen weitere Funktionen hinzu.

Unser Trainee-Programm „GOGlobal“ **ermöglicht Hochschulabsolventen den Einstieg als Trainee**. Innerhalb von 24 Monaten lernen die Berufseinsteiger verschiedene Abteilungen sowie Funktionen kennen. Zudem sammeln sie internationale Berufserfahrung. Das Programm bietet Einblick in verschiedene Bereiche und umfasst internationale Einsätze, individuelle Weiterbildung, Mentoring und Coaching. Der Fokus des Programms liegt auf China, Deutschland und den USA. Insgesamt beschäftigten wir im Berichtszeitraum 106 Trainees.

Um **junge akademische Talente** zu fördern, bieten wir in allen Abteilungen Praktikumsplätze für Studierende an. Wer während seines Praktikums besonders gute Leistungen erzielt, wird in unser Talentbindungsprogramm aufgenommen. Daneben bieten wir Studierenden Werkstudentenjobs und die Chance, ihre Bachelor-, Master- oder Doktorarbeit bei uns zu schreiben. Darüber hinaus laden wir regelmäßig Studierende zu verschiedenen Veranstaltungen ein. Dort stellen wir Berufsfelder unseres Konzerns vor und zeigen mögliche Einstiegswege. Im Jahr 2019 bauten wir den Kontakt weiter aus: Wir erhöhten sowohl die Zahl der Teilnehmer unseres Talentbindungsprogramms als auch die Zahl der von uns geförderten Deutschlandstipendiaten.

Betriebliche Ausbildung und duale Studienangebote

Im Jahr 2019 befanden sich an unseren deutschen Standorten 589 Menschen in der Ausbildung. 182 Jugendliche haben eine Lehre in unserem Unternehmen begonnen. Insgesamt bieten wir Ausbildungsplätze in 25 Berufsbildern – die meisten davon im Labor, in der Produktion sowie im kaufmännischen Bereich. Außerdem ermöglichen wir jungen Erwachsenen ein duales Studium in den Fächern Betriebswirtschaftslehre, Wirtschaftsinformatik, Verfahrenstechnik (Chemieingenieurwesen) und Maschinenbau. Auszubildende der Fachgruppe Labor starten zunächst die Lehre als Chemie- beziehungsweise Biologielaborant; bei entsprechender Eignung erhalten sie nach sechs Monaten das Angebot, ein duales Studium zu starten. Seit 2014 übernehmen wir alle **Auszubildenden und Absolventen dualer Studiengänge**, für deren Berufsfeld wir einen nachhaltigen Bedarf haben, in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Die Übernahmequote nach Abschluss von Ausbildung und dualen Studium – freiwillige Austritte eingerechnet – lag im Berichtszeitraum jeweils bei 90 %.

Besondere Ausbildungsangebote

In Darmstadt helfen wir mit dem Programm „Start in die Ausbildung“ jungen Menschen, die zwar einen Schulabschluss haben, aber mindestens ein Jahr lang erfolglos auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz waren. Sie absolvieren bei uns ein elfmonatiges Programm, erhalten **Einblick ins Berufsleben und verbessern ihre Ausbildungsreife**. Im Jahr 2019 fingen 20 Teilnehmer im Alter

von 16 bis 25 Jahren in diesem Programm an. Seit dem Start im Jahr 2006 nahmen schon 246 junge Menschen daran teil. 120 von ihnen schlossen ihre Lehre mittlerweile erfolgreich ab, 45 befinden sich noch in der Ausbildung.

Für **geflüchtete Menschen** gibt es ein vergleichbares Angebot: Das Projekt „Integration von Geflüchteten durch Ausbildung“ führte auch 2019 wieder zehn junge Menschen, die aus ihren Heimatländern fliehen mussten, an die Ausbildung und damit an den deutschen Arbeitsmarkt heran. Es umfasst sprachliche, fachliche, kulturelle und berufsorientierte Maßnahmen. Zwei der Teilnehmer aus dem Jahr 2018 haben wir inzwischen in die Ausbildung übernommen, sechs weitere vermittelt wir in externe Auszubildendenverhältnisse. Zwei Teilnehmer widmen sich einer weiteren schulischen oder akademischen Ausbildung.

Digitalisierung in Aus- und Weiterbildung

Die Digitalisierung prägt zunehmend unsere Aus- und Weiterbildungsprogramme. IT-Fähigkeiten werden immer wichtiger. Gleichzeitig ermöglichen digitale Medien neue Wege des Lernens. Deshalb integrieren wir immer häufiger Themen wie 3-D-Druck, **Big Data** oder auch **Künstliche Intelligenz** (KI) in unsere Lehrpläne. Außerdem erproben wir neue Lern- und Innovationsmethoden wie „Scrum“ oder „Design Thinking“. Um die Bedienung von Anlagen zu erlernen, nutzen unsere Auszubildenden darüber hinaus Virtual-Reality-Umgebungen: Sie trainieren die Anlagenbedienung zunächst anhand eines virtuellen Abbilds, bevor sie ihre erworbenen Kompetenzen in der tatsächlichen Arbeitsumgebung weiterentwickeln.

Fairness und Dialog

Teil des Nichtfinanziellen Berichts

Als Wissenschafts- und Technologieunternehmen suchen wir fortlaufend nach neuen Lösungen. Wir müssen und wollen uns kontinuierlich weiterentwickeln. Motivierte und neugierige Mitarbeiter tragen entscheidend zu unserem Erfolg bei. Deshalb binden wir sie aktiv in unsere Unternehmensentwicklung ein. Das ehrliche Feedback jedes Einzelnen zeigt uns, in welchen Bereichen wir uns noch verbessern können und müssen.

Unser Ansatz, um Mitarbeiter einzubeziehen

Wir wollen die Bedürfnisse der Menschen verstehen, die für uns arbeiten. Daher führen wir regelmäßig **Mitarbeiterbefragungen** durch – konzernweit ebenso wie in ausgewählten Ländern, einzelnen Unternehmensbereichen oder bestimmten Projekten. Diese Umfragen fördern den Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeitern. Darüber hinaus geben sie uns Hinweise, wo Verbesserungspotenzial besteht. Solche Befragungen sind ein wichtiger Baustein unserer Unternehmenskultur, die Dialog und Feedback wertschätzt.

Im Berichtsjahr 2019 führten wir eine neue Richtlinie zu **Arbeits- und Sozialstandards** ein. Mit ihr schafften wir eine weitere Grundlage für den fairen und offenen Umgang mit unseren Mitarbeitern.

Wie wir unsere Mitarbeiter einbeziehen

Der Human-Resources-Bereich (HR) „**Engagement and Inclusion**“ setzt sich mit den Themen Mitarbeiterbindung, Vielfalt und Wertschätzung auseinander. Er konzipiert und steuert unsere Mitarbeiterbefragungen.

Wir binden regelmäßig und umfassend **lokale Arbeitnehmervertretungen** in Unternehmensentscheidungen ein. In Deutschland gibt es in 14 Gesellschaften unseres Konzerns Arbeitnehmervertretungen, in acht weiteren europäischen Ländern (in Belgien, Frankreich, Irland, Italien, Niederlande, Österreich, Spanien und der Schweiz) sind es 26 Gesellschaften. 66 % aller Mitarbeiter der Merck KGaA fallen unter Tarifverträge. Betriebsräte an den Standorten sowie ein Konzernbetriebsrat vertreten die Mitarbeiter. Sie diskutieren Themen wie Entgelt, Arbeitszeit oder Umstrukturierungen. Die Interessen der leitenden Angestellten vertritt der sogenannte Sprecherausschuss. Auf europäischer Ebene ist das sogenannte Euroforum unsere Mitarbeitervertretung. Alle Länder der Europäischen Union (EU) sowie die Schweiz und Norwegen sind über das Euroforum vertreten; allerdings hat nicht jedes Land einen eigenen Delegierten. Im Euroforum geht es vor allem um die wirtschaftliche Lage, die Beschäftigungssituation und wesentliche Veränderungen im Unternehmen.

Wozu wir uns verpflichten: konzernweite Arbeits- und Sozialstandards

Wir setzen uns für angemessene und **faire Arbeits- und Sozialstandards** ein. Diese sind in unserer **Merck-Menschenrechtscharta** festgeschrieben, die unseren eigenen **Verhaltenskodex** durch weltweit gültige Grundsätze zu Menschenrechten ergänzt. Dazu gehören die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Anti-Diskriminierung und Chancengleichheit, Gleichheit des Entgelts, Arbeitszeiten, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie zur Prävention von Missbrauch und Belästigung. Im Berichtszeitraum haben wir eine konzernweit geltende Richtlinie zur Einhaltung der Arbeitsnormen erarbeitet und weltweit eingeführt. Basis dafür war eine Benchmark-Analyse und der Einbezug einer renommierten externen Menschenrechtsberatung. Diese neue „**Social and Labor Standards Policy**“ setzt die Vorgaben unserer Menschenrechtscharta und unseres Verhaltenskodex bezüglich der Arbeits- und Sozialstandards um. Sie betont den fairen und respektvollen Umgang untereinander. Sie macht außerdem deutlich, dass wir keinerlei Diskriminierung, körperliche oder verbale Belästigung sowie Intoleranz am Arbeitsplatz dulden. Durch interne Audit-Prozesse stellen wir sicher, dass all unsere lokalen Organisationen sich an diese Vorgaben halten.

Unsere Mitarbeiter verstehen

Um unsere Leistung besser messen zu können – sowohl innerhalb unseres Unternehmens als auch im Vergleich zu unseren Wettbewerbern – führen wir jährlich konzernweit Mitarbeiterbefragungen durch. Auf diese Weise sorgen wir für einen **regelmäßigen Austausch zwischen unseren Angestellten, Führungskräften und dem Top-Management**. Die Befragung im Berichtsjahr ergab, dass sich 74 % unserer Mitarbeiter mit dem Unternehmen verbunden fühlen. 2019 veränderten wir die Befragungsmethodik grundlegend. Daher kann der diesjährige Wert nicht mit den Werten der Vorjahre verglichen werden. Es nahmen etwa 47.000 Mitarbeiter (88 %) daran teil.

Darüber hinaus führten wir im Jahr 2019 das Projekt „Merck Science Network“ fort. Hintergrund: Da unser Konzern sehr breit aufgestellt ist, gibt es keine zentrale Organisation von Forschung und Entwicklung mit **bereichsübergreifendem Fachwissen**. „Merck Science Network“ treibt den Aufbau einer Wissenschaftlergemeinschaft inner-

halb unseres Unternehmens voran. So verbessern wir die interne Zusammenarbeit und beschleunigen den Austausch von innovativen Ideen. Ein Bestandteil des Projektes sind sogenannte „Continuous Performance Dialogues“. Dabei kommen 1.300 Mitarbeiter und ihre Vorgesetzten ins Gespräch, um die Leistungs- und Potenzialbeurteilung an die Bedürfnisse von Forschung und Entwicklung anzupassen.

Ideen fördern und belohnen

Bereits im Jahr 1853 sicherte Merck seinen Mitarbeitern als erstes Industrieunternehmen der Welt vertraglich eine **Prämie für Verbesserungsvorschläge** zu. Die Prinzipien und Regeln unseres Ideenmanagements werden inzwischen seit etwa 60 Jahren in Betriebsvereinbarungen festgehalten. Durch dieses Ideenmanagement wollen wir unsere Mitarbeiter zu kreativem Denken anregen und dazu ermuntern, sich an einer kontinuierlichen Verbesserung der Unternehmensabläufe und -prozesse zu beteiligen. Vorschläge, die in die Praxis umgesetzt werden, belohnen wir mit einer Prämie. Deren Höhe hängt davon ab, welchen Beitrag die Ideen entweder zur Verbesserung unserer Prozesse oder zur Einsparung von Kosten leisten.

2019 reichten unsere Mitarbeiter rund 1.570 Verbesserungsvorschläge über unser **deutschlandweites Ideenmanagement** ein. Die Ideen sind mit einem Erstjahresnutzen in Höhe von circa 2,4 Mio. € verbunden. Unsere Mitarbeiter erhielten für ihre Vorschläge Prämien von insgesamt rund 370.000 €.

Besondere Ideen, Teamleistungen und Projekte zeichnen wir darüber hinaus jährlich mit unseren „**Merck Awards**“ aus. 2019 verlieh die Geschäftsleitung vier Teams mit insgesamt 37 Mitarbeitern „Merck Awards“ in den Kategorien „Leistung“, „Menschen“, „Technologie“ sowie in der Sonderkategorie „CEO Award“. Weltweit bewarben sich 111 Teams mit Projekten aus verschiedenen Ländern, Konzernfunktionen und Unternehmensbereichen.

Informieren und Austausch fördern

Mit zielgruppenspezifischen Formaten informieren wir unsere Mitarbeiter über aktuelle Themen und regen sie zum **Austausch** an. Beispiele dafür sind unser internationales Intranet EVA sowie die Mitarbeiterzeitschrift „pro“. Das Magazin erscheint viermal im Jahr in sieben Sprachen und ist auch als Online-Version sowie App erhältlich. Seit Ende 2018 ergänzen Podcasts zu wichtigen Unternehmens-themen das Angebot der Zeitschrift. Mit „pro“ erreichen wir mehr als 90 % unserer weltweit rund 57.000 Mitarbeiter in ihrer Landessprache. Zudem gibt es in einigen Ländern auch lokale Ausgaben, beispielsweise in Deutschland, Korea, Mexiko oder Russland. Newsletter einzelner Unternehmensbereiche runden das Informationsangebot ab.

EVA ist unser globales Intranet für alle Länder und Unternehmensbereiche. Mit im Monat circa 2 Mio. Besuchen ist EVA das wichtigste interne Kommunikationsmedium nach der E-Mail. Eine Software ermöglicht die automatische Übersetzung von Nachrichten in 22 Sprachen und erleichtert so die weltweite Verständigung.

vielfalt

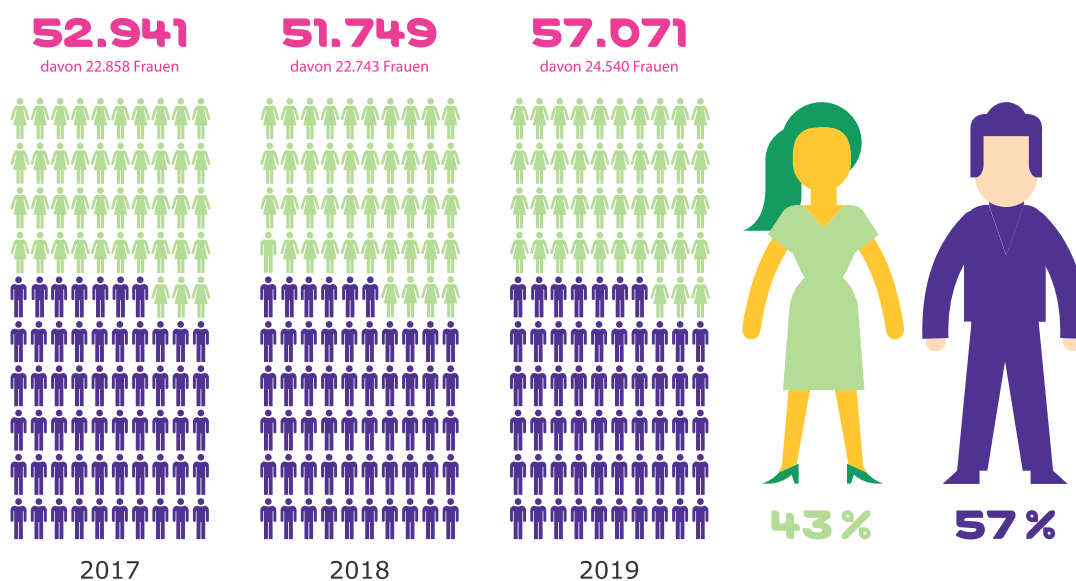
Teil des Nichtfinanziellen Berichts

Bei uns arbeiten Menschen eng zusammen – unabhängig von Geschlecht und Geschlechtsidentität, Hautfarbe, Religion oder Glaube, Alter, Behinderung, nationaler Herkunft, Abstammung, Staatsangehörigkeit, Familien- oder Ehestand, Militär- oder Veteranenstatus, genetischen Informationen, sexueller Orientierung. Sie alle bringen ihre fachlichen Hintergründe, individuellen Lebenserfahrungen und Perspektiven ein. Wir sind zutiefst überzeugt davon, dass eine vielfältige Belegschaft und wertschätzende Unternehmenskultur unverzichtbar ist für die Innovationskraft unseres Konzerns. Sie trägt wesentlich zu unserem geschäftlichen Erfolg bei.

Unser Ansatz für Vielfalt und Chancengleichheit

Wir verpflichten uns, eine **integrative Kultur** zu schaffen, die unsere Werte widerspiegelt und es jedem Mitarbeiter ermöglicht, sein Potenzial zu entfalten. Unser Ziel ist es, die Vielfalt unserer Belegschaft noch auszuweiten und allen Mitarbeitern die gleichen Chancen zu geben sich weiterzuentwickeln.

Unsere Mitarbeiterzahlen¹



¹⁾ Jede Figur stellt einen Prozentpunkt für das jeweilige Geschlecht dar.

2019 trieben wir unsere **Diversity-Strategie** weiter voran. Wir setzen zwei Schwerpunkte: Erstens fördern wir weiterhin Frauen in Führungspositionen. Zweitens bieten wir Talenten aus dem asiatischen Raum bessere Chancen und wollen unser Verständnis für diesen Wachstumsmarkt verbessern. Aber auch unsere weiteren Ziele haben Bestand: ein internationales Arbeitsumfeld zu schaffen, gegen jegliche Form von Diskriminierung vorzugehen und Teams mit einer ausgeglichenen Altersstruktur sowie vielfältigen Bildungshintergründen und Erfahrungshorizonten zu bilden.

Die strategischen Kompetenzen, nach denen unsere Führungskräfte und Mitarbeiter handeln sollen, sind in einem **Kompetenzmodell** festgeschrieben. Das Modell ist zentraler Bestandteil von HR-Prozessen wie der Personalbeschaffung, Feedback-Prozessen oder Management- und Führungskräftebildungen. Aus diesem Modell leiteten wir 2019 sechs Führungsverhaltensweisen (Leadership Behaviors) ab. Zudem sensibilisieren wir konzernweit für das Thema „**Unconscious Bias**“ (deutsch etwa: „unbewusste Denkmuster“). Wir unterstützen Führungskräfte dabei, solche Denkmuster in der täglichen Zusammenarbeit sowie in Entscheidungsprozessen zu erkennen, zu überdenken und entsprechendes Verhalten nachhaltig zu ändern.

Frauen in Führungspositionen



21 % Frauen
im Senior Management



34 % Frauen
im mittleren Management



Ende 2019 betrug der Anteil weiblicher Führungskräfte im Konzern 33 %. Damit haben wir unser Ziel, den Anteil weiblicher Führungskräfte bis zum Jahr 2021 stabil bei 30 % zu halten, erneut übertroffen. Im Berichtszeitraum erarbeiteten wir Ziele und Maßnahmen, um auf Unternehmensbereichsebene eine ausgewogene Besetzung von Positionen der verschiedenen Hierarchieebenen zu schaffen. Bereits heute sorgt unter anderem die **stärkere Präsenz von Frauen in Leadership-Programmen** dafür, dass Kandidatinnen bei Stellenbesetzungen größere Beachtung finden. Auch unsere **flexiblen Arbeitsmodelle** und unser Training zu unbewussten Denkmustern („Unconscious Bias“) leisten einen Beitrag, den Frauenanteil im Unternehmen zu erhöhen.

Wie wir Vielfalt strukturell verankern

Für die strategische Steuerung von Vielfalt ist unsere Chief Diversity Officer verantwortlich. Sie berichtet direkt an Belén Garijo, die als Mitglied der Geschäftsleitung unter anderem die Konzernfunktion „Human Resources“ (HR) verantwortet. Ein **für Vielfalt verantwortliches Komitee** – das „Diversity Council“ – setzt sich aus hochrangigen Führungskräften aller Unternehmensbereiche und ausgewählter Konzernfunktionen zusammen. Es hat sein Mandat im Jahr 2019 überarbeitet:

- Die Mitglieder des Komitees sind sichtbare Unterstützer von Mercks Diversity & Inclusion-Agenda und unterstützen aktiv die Geschäftsleitung und Managing Directors in den Ländern.
- Die Mitglieder schlagen strategische Ziele vor, starten Maßnahmen und stellen innerhalb ihres Bereichs sicher, dass die Führungskräfte in die Pflicht genommen werden.
- Die Mitglieder nutzen das „Diversity Council“, um sich über aktuelle Herausforderungen und Best Practices auszutauschen.
- Die Mitglieder sind für alle Mitarbeiter ansprechbar.
- Die Mitglieder sind in ihrem Bereich und als Führungskraft unseres Unternehmens Vorbilder.

Um Vielfalt im Unternehmen zu verankern, analysiert die Konzernfunktion HR bestehende Anforderungen und setzt geeignete Programme und Prozesse um.

Wozu wir uns verpflichten: Brancheninitiativen und Regulierungen

Im Jahr 2019 führten wir eine neue Richtlinie zum Thema Arbeits- und Sozialstandards („**Social and Labor Standards Policy**“) ein. Sie macht deutlich, dass wir **keinerlei Diskriminierung**, körperliche oder verbale Belästigung sowie Intoleranz dulden.

Um unser Engagement für Gerechtigkeit, Fairness, Inklusion und Toleranz im Arbeitsleben zu unterstreichen, engagieren wir uns außerdem in unternehmensübergreifenden Initiativen:

- 2019 unterzeichneten wir die „**Women's Empowerment Principles**“, eine Initiative von UN Women und UN Global Compact. Sie setzt sich dafür ein, Frauen in Unternehmen zu fördern und zu stärken.
- Wir traten im Berichtsjahr zudem der „**Business Coalition for the Equality Act**“ bei. Dieses Bündnis ist eine Gruppe führender US-amerikanischer Unternehmen, die den Equality Act unterstützen.
- 2017 unterzeichneten wir den neuen „Aktionsplan Inklusion“ der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (**IG BCE**). Er sieht vor, konkrete Maßnahmen zu definieren, wie Inklusion von Mitarbeitern mit Behinderung gelingen kann. Mit diesem Plan setzen wir die UN-Behindertenrechtskonvention um.
- 2015 unterzeichneten wir die „Charta der Gleichstellung“. Damit verpflichten wir uns dazu, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in unserem Unternehmen zu erwirken.
- 2013 schlossen wir uns der Unternehmensinitiative „Charta der Vielfalt“ an.

Gesetzliche Vorgaben erfüllen

In Deutschland gilt seit 2015 das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“. Aufgrund unserer Rechtsform als KGaA gilt dieses Gesetz teilweise auch für uns. Eine ausführliche Erläuterung dazu findet sich auf unserer [Webseite](#).

Die deutsche **Gesetzgebung zur Frauenquote** erfüllen wir in unserem Aufsichtsrat bereits mit 37,5 % (sechs von 16 Mitgliedern sind Frauen). Für die Geschäftsleitung müssen wir aufgrund unserer Rechtsform als KGaA kein Ziel festsetzen. Für die zwei Führungsebenen der Merck KGaA unterhalb der Geschäftsleitung hat diese im Jahr 2016 folgende Zielgrößen festgelegt:

- erste Führungsebene der Merck KGaA unterhalb der Geschäftsleitung: 21 % Frauenanteil,
- zweite Führungsebene der Merck KGaA unterhalb der Geschäftsleitung: 26 % Frauenanteil.

Die festgelegte Frist zur Erreichung der Zielgrößen endet am 31. Dezember 2021.

Unbewusste Denkmuster aufspüren

Wir wollen unsere Mitarbeiter **für Vielfalt und Inklusion sensibilisieren**. Dazu gehört auch, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, welche „unbewussten Denkmuster“ („Unconscious Bias“) uns im Arbeitsalltag beeinflussen. 2019 haben wir unsere Mitarbeiter zu Anlässen wie dem Internationalen Frauentag oder „Diversity Days“ auf das Thema aufmerksam gemacht. Wir führten ein neues, konzernweit verfügbares Schulungsprogramm zum Thema ein, welches darüber hinaus auch Bestandteil unserer Management-Programme ist. Etwa 3.160 Mitarbeiter nahmen im Berichtsjahr daran teil. Die Teilnehmer lernen, eigene unbewusste Denkmuster und Stereotype zu erkennen und eine unbewusst ungerechte Behandlung zu vermeiden. Das Training ist auch als Online-Schulung verfügbar.

2019 etablierten wir außerdem weltweit das Online-Tool „Job Analyzer“ für die Besetzung offener Stellen. Es unterstützt uns dabei, eine **geschlechtsneutrale Kommunikation** mit Bewerbern umzusetzen. Dies soll unbewusste Denkmuster im Einstellungsprozess reduzieren. Das Online-Tool steht derzeit auf Englisch zur Verfügung; eigene Versionen für Großbritannien und Kanada sind geplant. 2020 soll es auch eine deutsche und eine französische Version geben.

Weibliche Führungskräfte und Talente fördern

Wir unterstützen unsere Geschäftseinheiten dabei, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Zwei Unternehmensbereiche beispielsweise entwickelten sogenannte **Sponsorenprogramme für Frauen**. Dabei werden Mitarbeiterinnen durch Führungskräfte – die „Sponsoren“ – individuell beraten und unterstützt.

Außerdem führten wir im Berichtsjahr verschiedene Veranstaltungen zum Thema durch:

- Es nahmen rund 3.450 Mitarbeiter an den „Diversity Days“ teil – eine etablierte Veranstaltungsreihe, die sich um das Thema Inklusion dreht.
- Anlässlich des Internationalen Frauentags 2019 organisierte der Unternehmensbereich Healthcare eine Veranstaltung in Darmstadt. Mehr als 200 Teilnehmer aus allen Unternehmensbereichen und Konzernfunktionen waren dabei. Ziel des Events war es, die Teilnehmer für „unbewusste Denkmuster“ und für ein wertschätzendes Arbeitsumfeld zu sensibilisieren.

In den USA unterstützten wir 2019 ebenfalls anlässlich des Weltfrauentags erneut die Initiative „**Big Sisters**“. Diese bietet die Mentoring-Programme für junge Frauen aus unterprivilegierten Gemeinschaften an.

In Italien bieten wir ein Praktikumsprogramm speziell für MS-Patientinnen an. Denn Frauen sind im Schnitt doppelt so häufig von Multipler Sklerose (MS) betroffen wie Männer.

Netzwerke für mehr Vielfalt

Ein integratives Arbeitsumfeld zu schaffen und eine Kultur der Wertschätzung zu fördern, sind zwei herausragende Schwerpunkte unserer Strategie für mehr Vielfalt. Deshalb unterstützen wir gezielt verschiedene **Mitarbeiternetzwerke**: Dazu gehören sowohl unsere internen Frauennetzwerke als auch Netzwerke, die sich für die Belange der LGBTQI-Community, für afro-amerikanische oder internationale Mitarbeiter einsetzen. Seit 2019 arbeiten außerdem Mitarbeiternetzwerke, die ähnliche Ziele verfolgen, enger zusammen. Einige wurden international ausgeweitet. Darüber hinaus wollen wir ihnen helfen, Führungsstrukturen aufzubauen und Ziele zu definieren.

- Unsere **Frauennetzwerke** schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem qualifizierte Frauen gewürdigt werden und sich weiterentwickeln können.
- Unser **Rainbow-Netzwerk** (Darmstadt) für homo-, bi-, trans- und intersexuelle Mitarbeiter unterstützte auch 2019 den „Christopher Street Day“ in Frankfurt und Darmstadt. In Darmstadt waren wir offizieller Unternehmenssponsor der Veranstaltung. Im Berichtsjahr formierten sich in unserem Unternehmen zwei weitere Rainbow-Netzwerke in der Schweiz und in Brasilien. Auch in Genf (Schweiz) und São Paulo (Brasilien) nahmen Mitarbeiter 2019 an Pride-Paraden teil. Bereits seit 2016 ist das Rainbow-Netzwerk auch in den USA und in Kanada aktiv. In den USA organisierten wir an elf Standorten Pre-Pride-Veranstaltungen, die vor dem „Christopher Street Day“ stattfanden. Anlässlich des Pride-Monats führten wir weitere Aktionen durch.
- Unser **Black-Leadership-Netzwerk** kümmert sich in den USA vor allem um die Förderung und Entwicklung afro-amerikanischer Mitarbeiter. Es bietet Weiterbildungen, individuelle Karriereplanungen sowie Vernetzungsmöglichkeiten an. In Nordamerika bildete sich 2019 zusätzlich das Netzwerk „Leaders Of Color“. In der Folge wird das Black-Leadership-Netzwerk mit seinen Aktivitäten vorübergehend pausieren. Stattdessen wird es den vielfältigen und integrativen Ansatz des neuen Netzwerks unterstützen.

- In unserem **Netzwerk „Carer“** (deutsch: Pflege-Netzwerk) bringen wir Mitarbeiter aus der ganzen Welt zusammen, die Angehörige pflegen. Das Netzwerk dient dem Austausch. So unterstützt es die Betroffenen dabei, ihre persönlichen und beruflichen Erfahrungen während der Pflege zu verarbeiten. Um das Bewusstsein für die oft übersehenen Bedürfnisse von Pflegekräften zu schärfen, unterstützt das Netzwerk zudem die allgemeine Zielsetzung von „**Embracing Carers**“.

Externe Netzwerke nutzen

Seit zehn Jahren ist unser Unternehmen Partner der „Healthcare Businesswomen’s Association“ (**HBA**). Die weltweite Organisation setzte sich zum Ziel, die Entwicklung und den **Einfluss von Frauen im Gesundheitswesen** zu fördern – fast ausschließlich durch ehrenamtliche Mitarbeiter. Wir unterstützen Mitarbeiterinnen, die sich in der HBA ehrenamtlich engagieren möchten. Im Jahr 2019 waren dort mehr als zehn unserer Mitarbeiterinnen in Deutschland, Europa und den USA tätig – davon zwei im europäischen Vorstand der HBA und eine davon leitet die HBA in Europa. Wir sind sowohl im globalen als auch im europäischen Advisory Board vertreten. Außerdem sponsern wir HBA-organisierte Events und ermöglichen unseren Mitarbeiterinnen kostenlosen Zugang zu den Veranstaltungen und Konferenzen. Im Berichtsjahr zeichnete die HBA eine unserer Initiativen aus, die sich der Förderung von Frauen in Führungspositionen widmet.

Konsequent gegen Diskriminierung vorgehen

In unserem Unternehmen dulden wir keine Diskriminierung. Das ist verbindlich in unserem **Verhaltenskodex** und unserer 2019 eingeführten „**Social and Labor Standards Policy**“ geregelt. Fühlen sich Mitarbeiter diskriminiert, belästigt oder nicht toleriert, stehen ihnen **verschiedene Meldewege** offen: Erste Ansprechpartner sind entweder die zuständige Führungskraft oder eine der beiden Konzernfunktionen „Human Resources“ (HR) und „Compliance“. Alternativ können unsere Mitarbeiter konzernweit anonym die „SpeakUp Line“ nutzen. Die Bearbeitung der Verdachtsfälle verantwortet unsere Compliance-Organisation. Fälle, die HR betreffen, koordiniert unsere Konzernfunktion HR als Teil des „Group Compliance Case Committee“. Angaben zu Verdachtsfällen werden ausführlicher im **Kapitel Compliance** erläutert.

Gute Platzierung in Diversity- und Equality-Indizes

Mit 80 von 100 möglichen Punkten belegten wir 2019, gemeinsam mit drei weiteren Unternehmen, den vierten Platz im **DAX-30-LGBT+-Diversity-Index** der **Uhlala Group**.

Für unsere LGBTQ-Aktivitäten im Berichtsjahr wurden wir zudem Anfang 2020 im US-amerikanischen „Corporate Equality Index“ (**CEI**) der **Human Rights Campaign Foundation** mit 90 % von 100 % bewertet. Gemessen wurde die Gleichberechtigung und Inklusion unserer LGBTQ-Mitarbeiter.

Die beiden Platzierungen zeigen uns einerseits, dass wir auf dem richtigen Weg sind, Vielfalt und ein inklusives Arbeitsumfeld erfolgreich zu leben. Andererseits hilft es uns, potenzielle Defizite zu adressieren.

Erfolgreiche Integration internationaler Mitarbeiter

Unser Unternehmen wird immer internationaler: Bei uns arbeiten Menschen aus insgesamt 139 Nationen. 22 % der Mitarbeiter sind deutsche Staatsangehörige. In den Führungspositionen (Rolle 4+) sind 73 Nationalitäten vertreten. 64 % der Führungspositionen waren während des Berichtszeitraums mit Mitarbeitern besetzt, die eine andere als die deutsche Staatsbürgerschaft haben. Ende 2019 arbeiteten 9 % unserer Mitarbeiter außerhalb ihres Heimatlandes.

Damit diese internationale Zusammenarbeit erfolgreich funktioniert, bieten wir **interkulturelle Trainings** und Online-Tools an: Der „Cultural Navigator“ bereitet unsere Mitarbeiter beispielsweise auf internationale Projekte oder Dienstreisen ins Ausland vor. Wir unterstützen entsendete Mitarbeiter durch Sprachkurse und internationale Netzwerke, damit sie sich schneller im Ausland zurechtfinden. So sind etwa mehr als 700 von ihnen Mitglieder der „International Community“, die sich regelmäßig in Darmstadt trifft.

Unsere Geschäftssprache ist Englisch. Damit alle Mitarbeiter unsere Kommunikation verfolgen können, stellen wir viele Informationen auch in den jeweiligen Landessprachen zur Verfügung.

Dem demografischen Wandel begegnen

Ein weiteres Thema, mit dem wir uns beschäftigen, ist der demografische Wandel. Wir gehen davon aus, dass das Durchschnittsalter in unserem Konzern in den kommenden Jahren weiter ansteigt. In Deutschland reagieren wir darauf mit verschiedenen Programmen einschließlich unseres **betrieblichen Gesundheitsmanagements**. Zum Beispiel nutzen wir unser Analysetool BELS (Belastungssystem), um gesundheitsförderliche und leistungserhaltende Arbeitsplätze zu gestalten. Dabei berücksichtigt das Tool die demografische Entwicklung, indem es verschiedene Belastungen altersabhängig bewertet. Das versetzt uns in die Lage, unsere Arbeitsplätze an die **Bedürfnisse älterer Menschen** anzupassen. Außerdem haben wir moderne Schichtmodelle und ein Präventionsprogramm für Mitarbeiter in Schichtbetrieben.

WORK-LIFE-BALANCE

Teil des Nichtfinanziellen Berichts

Wir wissen, dass sich Prioritäten im Leben auch einmal ändern können. Darauf nehmen wir Rücksicht: Wir bieten unseren Beschäftigten beispielsweise flexible Arbeitszeitmodelle, Arbeitszeitkonten für einen früheren Renteneintritt oder die Möglichkeit, eine längere Auszeit vom Job einzulegen. Auch das Thema Familie wird bei uns großgeschrieben. Hier reicht unser Engagement von einer großzügigen Elternzeit über die Kinderbetreuung bis hin zur Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen.

Unser Ansatz für eine gute Work-Life-Balance

Wir wissen, wie wichtig die Balance zwischen Beruf, Familie und Freizeit für die Leistungsfähigkeit und Motivation unserer Beschäftigten ist. Deshalb möchten wir ideale Arbeitsbedingungen für sie schaffen. Dazu gehören sowohl betriebliche Versorgungsleistungen für Alter und **Krankheit** als auch flexible Arbeitszeitmodelle. Bereits heute haben unsere Mitarbeiter in vielen Ländern die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Dazu nutzen sie insgesamt **mehr als 30 verschiedene Teilzeitmodelle**. In Deutschland und den USA, wo circa 45 % unserer Mitarbeiter tätig sind, bieten wir ihnen außerdem Elternzeitkonditionen, die über die jeweiligen gesetzlichen Mindestansprüche hinausgehen.

Wie wir die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stärken

Maßnahmen für eine ausgewogene „Work-Life-Balance“ entwickelt der Bereich „Human Resources“ (HR), der sie auch umsetzt. Er unterstützt und berät alle Unternehmensbereiche und Konzernfunktionen.

Zur Altersvorsorge beraten Experten unsere Mitarbeiter in individuellen Beratungsterminen – beispielsweise zur betrieblichen Altersvorsorge oder zum **Langzeitkonto**. Zur gesetzlichen Rente informieren hingegen Vertreter der Deutschen Rentenversicherung an regelmäßigen Betriebsprechtagen.

Zum Thema Versorgungsleistungen im Krankheitsfall finden sich im Kapitel „**Sicherheit und Gesundheit**“ weitere Informationen.

Wozu wir uns verpflichten: Konzernrichtlinie und lokale Regelungen

2019 führten wir die neue Richtlinie „**Social and Labor Standards Policy**“ ein. Sie macht unternehmensweit einheitliche Vorgaben zu bestimmten Arbeitsstandards, beispielsweise zu Arbeitszeiten und Elternzeit-Angeboten. Sie setzt die Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) um.

Bereits Ende 2018 verabschiedete die Geschäftsleitung eine Konzernrichtlinie zur flexiblen Arbeitsgestaltung. Sie soll in den zwölf personalstärksten Ländern, in denen etwa 75 % unserer Mitarbeiter arbeiten, Arbeitsort und Arbeitszeiten noch weiter flexibilisieren. In einer zweiten Welle – in den Jahren 2020 und 2021 – werden wir die Richtlinie

auf weitere Länder ausweiten. Neben diesen zwölf personalstärksten Ländern arbeiten wir zeitgleich bereits in Ecuador, Guatemala, Kolumbien und Korea an örtlichen Regelungen. Diese führen wir als Teil unseres Programms „mywork@Merck“ ein.

Flexible Arbeitsmodelle

Unsere Mitarbeiter können zwischen verschiedenen flexiblen Arbeitsmodellen wählen. Mit „mywork@Merck“ bieten wir etwa an den deutschen Standorten Darmstadt und Gernsheim sowie in vielen Ländern Europas und Asiens sowie in Australien ein unternehmenseigenes Modell an. Das Prinzip: Beschäftigte können in Abstimmung mit ihren Teams und Vorgesetzten sowohl ihre Arbeitszeit als auch ihren Arbeitsort frei wählen. Wann und wie oft eine feste Anwesenheit für alle Teammitglieder im Büro nötig ist, entscheiden die Mitarbeiter in Absprache mit ihren direkten Vorgesetzten. Auf Zeiterfassung und -kontrolle wird verzichtet. Das Modell stärkt die **Leistungs- und Vertrauenskultur** in unserem Unternehmen. Es gilt sowohl für tarifliche als auch für außertarifliche Mitarbeiter, falls sich ihre Arbeitsplätze dazu eignen. In den nächsten Jahren soll mywork@Merck unternehmensweit ausgerollt sein. Deutschland und Japan etablierten mywork@Merck bereits in den Jahren 2013 und 2017 erfolgreich. In Brasilien, China, Ecuador, Frankreich, Großbritannien, Guatemala, Italien, Kolumbien, Korea, Mexiko, der Schweiz, Spanien und den USA wird das Modell derzeit eingeführt. In Deutschland profitierten Ende 2019 insgesamt 5.990 Beschäftigte von dem Modell. Während des Berichtsjahrs arbeiteten weltweit insgesamt 5 % unserer Mitarbeiter in Teilzeit, davon sind 17 % männlich.

Unterstützung für Mütter und Väter

Wir wollen unseren Mitarbeitern den Wiedereinstieg nach der Elternzeit erleichtern. Dazu bieten wir in Darmstadt und Gernsheim das Programm „Eltern@Merck“ an. Im Berichtsjahr meldeten sich insgesamt 95 Mitarbeiter dazu an. Es gibt Müttern und Vätern in Elternzeit die Möglichkeit, sich auszutauschen und den Kontakt zum Unternehmen aufrechtzuerhalten. Außerdem können sie damit verschiedene **Qualifikations- und Vernetzungsangebote** nutzen. Ein ähnliches Angebot besteht auch in den USA.

Darüber hinaus unterstützen wir in den USA unsere Mitarbeiterinnen der Unternehmensbereiche Life Science

und Healthcare mit acht Wochen bezahltem Mutterschaftsurlaub. Im Jahr 2019 haben wir dort zusätzlich für alle drei Unternehmensbereiche fünf Wochen bezahlten Vaterschaftsbeziehungsweise Adoptionsurlaub eingeführt. Der gesetzliche Mindestanspruch sieht nur eine unbezahlte Freistellung von zwölf Wochen pro Jahr vor. Im Falle einer Adoption erstatten wir bis zu 5.000 US-Dollar der Adoptionskosten.

An unseren Standorten in Deutschland (an denen rund 25 % unserer Beschäftigten tätig sind), waren 2019 792 Mitarbeiter in Elternzeit, davon 40 % Väter. In anderen Schlüsselländern gewährleisteten wir Eltern weitere Unterstützungsleistungen, die **über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen** – etwa Freistellungen in Brasilien. Auch in Indien bieten wir fünf Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub, obwohl es keinen gesetzlichen Anspruch darauf gibt.

Wir unterscheiden bei diesen Angeboten nicht zwischen Voll- und Teilzeitkräften oder befristeten Mitarbeitern. Letztere können bis zum Ende ihres Arbeitsverhältnisses Elternzeit beantragen; das Arbeitsverhältnis läuft dann wie vereinbart bis zum befristeten Termin.

Kinderbetreuung und Unterstützung

Bereits seit mehr als 50 Jahren gibt es an unserem Stammsitz in Darmstadt eine **Tagesstätte für Kinder** im Alter von einem Jahr bis zwölf Jahren. Sie wird von der Familie Merck getragen (Merck'scher Kindertagesstätten-Verein e. V.) und bietet insgesamt 150 Betreuungsplätze in Kindertagesstätte, Kindergarten und Hort. Sie ist ganzjährig montags bis freitags von 6.30 Uhr bis 19.00 Uhr geöffnet. 2019 erfolgte der erste Spatenstich zum Erweiterungsbau der Kita. Die jetzigen Gebäude weichen einem Neubau, der Anfang 2021 bezugsfertig sein soll. Die Kapazität der Kita steigt dann von jetzt rund 60 Plätzen auf über 130 Kindergartenplätze und ist damit mehr als verdoppelt. Zudem kommen 60 Krippenplätze neu hinzu.

In Darmstadt bieten wir außerdem eine **Kindernotfallbetreuung** an. Sie springt ein, wenn die reguläre Betreuung ausfällt. Während der gesamten hessischen Ferien gibt es für bis zu 350 Kinder verschiedene Betreuungsangebote zu den Themen Sport, Kunst, Forschung und Natur. Zusätzlich stellen wir eine sogenannte Akutbetreuung für kranke Kinder zur Verfügung: Bis zu zwei Tage jährlich können Eltern deutschlandweit kostenlos eine pädagogische Fachkraft engagieren, die ihren Nachwuchs zu Hause betreut. In Gernsheim haben wir fünf Plätze in einer öffentlichen Kindertagesstätte für Kinder unserer Mitarbeiter reserviert.

Auch am indischen Hauptstandort in Mumbai gibt es einen **Kinderhort**, den unsere Mitarbeiter nutzen können. In den USA ist es über die angebotene Internetplattform „Care.com“ möglich, externe Hilfe für die Kinderbetreuung zu erhalten. Darüber hinaus bieten wir dort bis zu zehn Tage eine Kindernotfallbetreuung. Vergünstigte Plätze in Kindertagesstätten sowie eine Betreuung zu Hause sind ebenfalls im Programm.

Mit einem Langzeitkonto fürs Alter sparen

Die Arbeitszeit vor dem Renteneintritt reduzieren oder früher aus dem Berufsleben aussteigen – das ermöglichen wir unseren Mitarbeitern in Deutschland mithilfe eines **Langzeitkontos**. Auf dieses Konto können Mitarbeiter beispielsweise Teile des Gehalts oder auch Ausgleichsbeziehungsweise Gleitzeittage einzahlen. Unser Unternehmen fördert den Aufbau eines solchen Wertguthabens außerdem durch Zuschüsse. Das angesparte Guthaben können Mitarbeiter nutzen, um sich entweder bis zu drei Jahre vor dem Eintritt in die reguläre Altersrente freistellen zu lassen oder ihre Arbeitszeit für bis zu sechs Jahre um 50 % zu reduzieren. Dieses Angebot beanspruchten im Berichtsjahr über 9.500 Mitarbeiter.

Längere Auszeiten nehmen

Grundsätzlich können alle Mitarbeiter der Merck KGaA, der Merck Healthcare KGaA und der Merck Real Estate GmbH in Deutschland (20 % unserer Beschäftigten) ein sogenanntes **Sabbatical** beantragen. Dies ermöglicht ihnen eine Auszeit von bis zu einem Jahr. Ende 2019 befanden sich 66 Mitarbeiter in einem Sabbatical. In persönlichen Notsituationen, in denen ein Mitarbeiter eine sofortige Freistellung benötigt, bieten wir zudem die Möglichkeit eines „Notfall-Sabbaticals“ von maximal drei Monaten an.

Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen

Für Mitarbeiter, die Angehörige pflegen, halten wir in Darmstadt **spezielle Schulungs- und Vermittlungsangebote** bereit. Zudem bieten wir mit dem Modell „Pflegezeit“ deutschlandweit die Option, sich freistellen zu lassen – egal ob kurz- oder längerfristig, teilweise oder vollständig. Gemäß dem Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz ermöglichen wir Mitarbeitern damit, Angehörige zu pflegen.

Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern in Deutschland mehrmals im Jahr Pflegeseminare zu verschiedenen Themen an. Die Auswahl 2019: Vereinbarkeit von Pflege mit Familie und Beruf, finanzielle und rechtliche Aspekte bei pflegebedürftigen Angehörigen sowie Altersdemenz und Altersdepression. Ein externer Kooperationspartner berät in allen Fragen rund um die Pflege. Er unterstützt auch bei der **Suche nach individuell passenden Lösungen**. In Darmstadt vermittelt zusätzlich unsere Betriebskrankenkasse Kontakte zu Pflegepersonal. In den USA können sich Mitarbeiter über das Portal „Care.com“ über Pflegeangebote informieren. In unseren zwölf mitarbeiterstärksten Ländern gibt es außerdem eine telefonische Sozialberatung.

Unsere internationale Initiative **Embracing Carers™** verfolgt zudem das Ziel, das Bewusstsein für die Bedürfnisse von pflegenden Angehörigen zu steigern. Sie bietet ihnen auch konkrete Hilfestellung. Weitere Informationen zur Initiative befinden sich unter „**Gesundheitsbewusstsein**“.

sicherheit und gesundheit

Teil des Nichtfinanziellen Berichts

Für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter übernehmen wir tagtäglich Verantwortung. Wir tun alles, um sie vor Unfällen, aber auch vor arbeitsbedingten Erkrankungen zu schützen. Vor allem geht es dabei um Stressprävention, Ernährung oder Bewegung. Hier setzen wir auf vorbeugende Maßnahmen, die sich leicht in den Arbeitsalltag einbauen lassen. Sie sollen helfen, kurzzeitige oder langwierige Gesundheitsprobleme unserer Beschäftigten zu vermeiden.

Unser Ansatz, um Unfälle zu vermeiden und Gesundheit zu fördern

Wir wollen die Gesundheit unserer Mitarbeiter fördern und ihre Leistungsfähigkeit langfristig erhalten. Ein sicherer Arbeitsplatz ist dafür unabdingbar. Eines unserer konzernweiten Ziele ist es daher, unsere **Sicherheitskultur** weiter zu stärken. Dazu wollen wir bis zum Jahr 2020 die „Lost Time Injury Rate“ (LTIR) auf unter 1,5 stabilisieren. Um schon vor Inbetriebnahme einer neuen Anlage eventuelle Risiken für die Sicherheit unserer Mitarbeiter zu minimieren oder aus dem Weg zu räumen, führen wir weltweit Gefährdungsbeurteilungen durch. Bei bestehenden Anlagen ist für alle fünf Jahre ein sogenannter Review vorgesehen. Die Durchführung der Reviews obliegt den lokalen EHS-Managern. Die Einhaltung der vorgesehenen Prüfungsintervalle wird stichprobenartig überprüft. Nach jeder Änderung einer Anlage lassen wir zudem die Gefährdungssituation neu beurteilen. Darüber hinaus bauen wir unser Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) als Teil unserer Unternehmens- und Führungskultur international aus.

Um die Wirksamkeit unseres BGM zu überprüfen, entwickelten wir in den letzten zwei Jahren ein **Kennzahlen-Management-System**. 2018 haben wir in unserer weltweiten, anonymen Mitarbeiterumfrage erstmalig Fragen zur Gesundheit gestellt. Mithilfe der Antworten wollen wir langfristig den „Merck Healthiness Index“ errechnen. Dieser Wert soll den allgemeinen Gesundheitszustand unseres Personals wiedergeben. Gegenwärtig liegen erste Ergebnisse zum Themenkreis Gesundheit und **Work-Life-Balance** vor. Aus den Ergebnissen leiten wir geeignete Maßnahmen ab, um die Gesundheit unserer Mitarbeiter und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern.

Unsere Gesundheitsprojekte richten wir am Bedarf unserer Mitarbeiter aus. Im Jahr 2019 definierten wir Schwerpunktthemen für die kommenden Jahre: Schichtarbeit, psychische Belastungen, die demografische Entwicklung sowie die Analyse von Erkrankungsschwerpunkten und die Ableitung entsprechender Maßnahmen. Den Erfolg unserer Projekte werten wir regelmäßig aus: 2019 analysierten wir beispielsweise die Ergebnisse des **Gewichtsreduktionsprogramms für Schichtmitarbeiter** sowie den erweiterten Einsatz unserer **mobilen Fitnessbusse**. Seit Mitte 2019 liegen auch die Ergebnisse des Gesundheitsberichts unserer Betriebskrankenkasse vor, aufgrund derer wir

unsere Führungskräfte zum Gesundheitszustand ihrer Abteilungen beraten. Er wird alle zwei Jahre erstellt.

Um das Thema „psychische Gesundheit“ im Unternehmen fest zu verankern, gründeten wir 2019 außerdem ein interdisziplinäres „Mental Health Team“. Seine Aufgabe ist es, eine Arbeitsumgebung zu schaffen und zu gewährleisten, in der sich unsere Mitarbeiter wohlfühlen und die sie soweit wie möglich vor psychischen Belastungen schützt. Das Mental Health Team bietet als strategischer Partner und Experte unseren Beschäftigten interdisziplinäre Beratung aus einer Hand.

Wie wir Sicherheit und Gesundheitsschutz organisieren

Für unser EHS-Managementsystem (Environment, Health and Safety) ist die Konzernfunktion EQ (Environment, Health, Safety, Security, Quality) verantwortlich. Sie berichtet an Belén Garijo, Mitglied der Geschäftsleitung. EQ gibt Arbeitssicherheitsziele vor, steuert weltweit die entsprechenden Maßnahmen und führt interne EHS-Audits durch. An unseren Standorten kümmern sich lokale EHS-Manager darum, dass Arbeitssicherheitsgesetze und -vorgaben eingehalten werden. Alle neuen EHS-Manager müssen ein dreitägiges EHS-Initialtraining in der Darmstädter Konzernzentrale absolvieren. Darin geht es unter anderem um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie um unser Sicherheitskulturprogramm „BeSafe!“.

Wir erfassen monatlich Daten zu Arbeitsunfällen an unseren Standorten. Jeder einzelne von ihnen ist verpflichtet, relevante Unfälle umgehend an die Konzernfunktion EQ zu melden. Dort werden diese untersucht und bewertet. Falls nötig, leiten wir daraufhin ergänzende Sicherheitsmaßnahmen ein. Weltweit ist diese Vorgehensweise ein fester Bestandteil an all unseren Produktionsstandorten. An den deutschen Standorten in Darmstadt und Gernsheim gibt es zudem einen Arbeitssicherheitsausschuss. Dieser tagt viermal jährlich und trifft Entscheidungen zu aktuellen EHS-Themen.

Wir beteiligen unsere Beschäftigten auf der Organisationsebene an Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, beispielsweise bei gemeinsamen Begehungen oder der Auswahl von persönlicher Schutzausrüstung. Dies ist wichtig, da unser Personal am besten weiß, was in der konkreten Arbeitssituation wichtig ist. Aus diesem Input leiten wir weitere Maßnahmen zur Verbesserung des

Arbeits- und Gesundheitsschutzes ab. Falls sich Mitarbeiter um ihre Sicherheit oder Gesundheit sorgen, steht ihnen weltweit unsere „SpeakUp Line“ zur Verfügung. Bei solchen Bedenken dürfen sie zudem die Arbeit vorübergehend unterbrechen.

In Darmstadt und Gernsheim trägt unser Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) dazu bei, das Thema Gesundheit in unserer Unternehmenskultur zu verankern. Ein interdisziplinäres Steuerungsgremium erarbeitet die Strategie, die einzelnen Schwerpunktthemen und alle erforderlichen Maßnahmen. Dieses Gremium setzt sich aus verschiedenen leitenden Mitarbeitern zusammen. Dazu zählen beispielsweise der Leiter für Arbeitssicherheit, der Betriebsratsvorsitzende, die Leiterin des BGM oder die Produktionsleiter der verschiedenen Unternehmensbereiche. Das Gremium befasst sich unter anderem mit Rahmenbedingungen für gesundes Arbeiten, mit guter Führung und mit individueller Gesundheitsförderung. Es tagt sechsmal jährlich.

Unsere EHS-Manager tragen an unseren Standorten weltweit dazu bei, EHS-Themen zu organisieren und voranzutreiben. So werden zum Beispiel in Tokio (Japan) spezielle Anti-Stress-Programme durchgeführt, um die mentale Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern. In Taiwan werden unter dem Motto „Enrich your health deposit“ diverse Bewegungsprogramme organisiert. Unser Standort in Gillingham (Großbritannien) unterstützt seine Beschäftigten durch ein Programm, mit dem Fahrrad zur Arbeit zu fahren und somit etwas für ihre Gesundheit zu tun. Mit diesen Maßnahmen wollen wir die physische und mentale Gesundheit unserer Belegschaft weltweit fördern und erhalten.

In unseren Produktionsbereichen in Darmstadt und Gernsheim gibt es Beschäftigte, die neben ihrer regulären Tätigkeit auch für das Thema Gesundheit verantwortlich sind. Bevor sie als „Gesundheitspartner“ aktiv werden, durchlaufen sie eine Schulung. Die Gesundheitspartner sind Bindeglied zwischen unseren Mitarbeitern und dem BGM; sie nehmen Anregungen aus dem Kollegium zum betrieblichen Gesundheitsmanagement auf. Das Engagement der ersten Gesundheitspartner in verschiedenen Produktionsbereichen bewerteten die dortigen Mitarbeiter sehr positiv. Daher haben wir entschieden, Gesundheitspartner zunehmend auch in anderen Bereichen zu etablieren. 2019 sind unter anderem drei Bereiche aus dem Office- und zwei Bereiche aus dem Labor-Bereich hinzugekommen. Zum Jahresende 2019 gab es insgesamt 66 Gesundheitspartner an den Standorten Darmstadt und Gernsheim.

Zu jeder durchgeführten Maßnahme befragt unser Betriebliches Gesundheitsmanagement alle Teilnehmenden anonym zu ihren Eindrücken und Verbesserungsvorschlägen. Diese Ideen fließen in die weitere Maßnahmengestaltung ein.

Integration von Versum Materials und Intermolecular

Im Zuge der Integration von Versum Materials und Intermolecular prüfen wir die bestehenden Managementstrukturen, Policies, Standards und Prozesse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und implementieren, wo notwendig, unsere internen, unternehmensweiten Vorgaben. Ebenso prüfen wir aktuell den bisherigen Erhebungsprozess für arbeitssicherheit- und gesundheitsschutzbezogene Kennzahlen und arbeiten an einer Vereinheitlichung der Methodologie und Zeitvorgaben. Diese Vereinheitlichung des Erhebungsprozesses wird zum Januar 2020 wirksam, sodass wir ab dem Berichtsjahr 2020 arbeitssicherheit- und gesundheitsschutzbezogene Kennzahlen für Versum Materials und Intermolecular in unsere Berichterstattung einbeziehen werden.

Wozu wir uns verpflichten: Policies und Betriebsvereinbarungen

Die **EHS-Policy** (Corporate Environment, Health and Safety Policy) beschreibt unseren grundlegenden Ansatz zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Sie ist integraler Bestandteil unseres EHS-Managementsystems. Dieses lassen wir jährlich von externen Prüfern nach dem internationalen Standard OHSAS 18001 zertifizieren.

Unsere konzernweit geltende „Group Health Policy“ legt fest, wie wir einerseits die Arbeitssicherheit für unsere Beschäftigten gewährleisten und andererseits ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden fördern. In der Policy schreiben wir ein **konzernweites Sicherheits- und Gesundheitsmanagement** sowie ein umfassendes Programm zur Verhaltensänderung vor. Damit wollen wir Arbeitsunfälle und Berufserkrankungen verhindern. Ein Bestandteil ist das „Global Wellbeing and Health Promotion Framework“, das die unterschiedlichen Anforderungen in verschiedenen Ländern beschreibt. Die Risikobewertungen und Gefährdungsanalysen der Arbeitsplätze liegen in der Verantwortung unserer Standorte. 2019 führten wir den internen Standard „Merck Group Procedure Lab Safety“ ein. Er beschreibt die Maßnahmen, die zu ergreifen sind, um einerseits die Gesundheit der in einem Labor tätigen Mitarbeiter zu schützen, andererseits die Umweltbelastung durch Labortätigkeiten zu minimieren. Außerdem haben wir 2019 den Standard „EHS compliance for contractor management“ neu gefasst: So beziehen wir auch die bei uns beschäftigten Fremdfirmen in die Arbeitssicherheit ein – nach neusten Erkenntnissen und gemäß unseren konzernweiten Regularien.

An den meisten unserer deutschen Standorte erarbeiteten wir gemeinsam mit Arbeitnehmervertretern umfassende **Betriebsvereinbarungen** zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit. Seit 2017 regelt beispielsweise unsere Betriebsvereinbarung „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ (BEM) die Vorgehensweise bei längerer Erkrankung von Mitarbeitern. Das BEM gilt für alle deutschen Standorte. Es soll zum einen den Arbeitsplatz dauerhaft erhalten, zum anderen gesundheitliche Beeinträchtigungen nach der Rückkehr des jeweiligen Mitarbeiters vermeiden.

Erneute Sicherheitszertifizierung

Derzeit ist unser Arbeitsschutzmanagementsystem an 31 Standorten nach dem internationalen Standard **OHSAS 18001 zertifiziert**. An 30 Standorten arbeiten 100 % des dortigen Personals unter einem zertifizierten Arbeitsschutzmanagementsystem. In der Darmstädter Konzernzentrale deckt die Arbeitsschutznorm OHSAS 18001 etwa 70 % der Mitarbeiter ab. Der Arbeitsschutz der restlichen 30 % der Mitarbeiter, die nicht in operativen Bereichen beschäftigt sind, ist über das Merck Managementsystem sichergestellt. Der mit der Zertifizierung verbundene Prozess hilft uns, Schwachstellen und Verbesserungspotenziale zu identifizieren und geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Andere Standorte sind ebenfalls aufgefordert, den Standard anzuwenden.

Der Wechsel auf die neue Zertifizierungsrichtlinie **ISO 45001**, die OHSAS 18001 ablöst, ist in Vorbereitung. Er soll 2020 gemeinsam mit der Rezertifizierung für ISO 9001 und ISO 14001 2020 abgeschlossen werden.

Unfallzahlen

Für den Erfolg unserer Arbeitsschutzmaßnahmen gibt es einen wichtigen Indikator: die „**Lost Time Injury Rate**“ (LTIR). Sie misst weltweit Unfälle mit mindestens einem Ausfalltag pro eine Million Arbeitsstunden. Wir ermitteln die LTIR für unsere Angestellten ebenso wie für Leihpersonal. Nachdem wir unser Ziel von 2,5 aus dem Jahr 2010 erreicht hatten, setzten wir uns im Jahr 2015 ein neues ehrgeiziges Ziel: Bis 2020 wollen wir die LTIR nachhaltig auf 1,5 senken. Unser Leitgedanke dabei: Nichts ist einen Unfall wert. 2019 lag unsere LTIR bei 1,5. Die meisten Unfälle mit Ausfallzeit waren Stolperunfälle sowie Quetschungen und Schnittwunden, die beim Umgang mit Maschinen und Ausrüstung entstanden. 2019 gab es keine tödlichen Unfälle.

Grundsätzlich liegt an unseren Standorten kein Gefährdungspotenzial mit hohem Verletzungsgrad beziehungsweise ernsthaften Folgen für die Gesundheit vor. Denn wir führen grundsätzlich vor Beginn jeglicher Tätigkeit weltweit eine Gefährdungsbeurteilung durch. Identifizieren wir dabei Gefahren, lassen wir diese vor Beginn der Tätigkeiten oder Inbetriebnahme einer Anlage möglichst beseitigen. Gelingt dies nicht, leiten wir Maßnahmen ein, die die potenziellen Auswirkungen auf das kleinstmögliche Maß reduzieren.

Klare Verhaltensregeln

Unsere Erfahrung zeigt, dass sich die meisten Arbeitsunfälle durch richtiges Verhalten vermeiden lassen. Mit unserem **Sicherheitskulturprogramm „BeSafe!“** sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter für Gefahren am Arbeitsplatz und geben ihnen geeignete Verhaltensregeln an die Hand. Mittlerweile sind alle maßgeblichen Produktions- und Lagerstandorte in das Programm „BeSafe!“ eingebunden. Die verbleibenden Office- und Research-&-Development-Standorte werden 2020 im Zuge von anstehenden EHS-Audits involviert.

2019 fanden im Zuge von „BeSafe!“ an verschiedenen Standorten **Aufklärungsmaßnahmen** statt. Ziel ist es, unsere Sicherheitskultur weiter zu verbessern. Beispielsweise sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter mit einem Video für Sicherheitsthemen. Dieses Video ist Bestandteil von BeSafe!-Schulungen und steht zudem in unserem Intranet zur Verfügung. 2019 produzierten wir das Video auch auf Italienisch, Koreanisch und Portugiesisch, um noch mehr Menschen in ihrer Landessprache zu erreichen. Damit ist es insgesamt in neun Sprachen verfügbar. Einige Landesgesellschaften veranstalteten zudem erneut Sicherheitswettbewerbe. Außerdem führten wir zwei Auffrischungsschulungen mit wesentlichen Inhalten unseres Programms „BeSafe!“ durch. In vielen Ländern finden darüber hinaus Arbeitsschutzschulungen gemäß den gesetzlichen Vorgaben und der spezifischen Risikosituation statt.

Unser Betriebliches Gesundheitsmanagement

In Darmstadt und Gernsheim fördert unser Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) die Gesundheit unserer Beschäftigten mit zahlreichen Aktionen und Angeboten. Grundlage dafür sind Analysen unserer Gesundheitskennzahlen. Diese entnehmen wir beispielsweise dem Gesundheitsbericht der Betriebskrankenkasse, den Auswertungen der Werkärztlichen Abteilung und seit 2018 auch unserer Mitarbeiterbefragung. Die Analyseergebnisse nutzen wir, um **zielgruppen- oder betriebspezifische Präventionsangebote** aufzubauen. Des Weiteren bietet das BGM individuelle Gesundheitsangebote, etwa Achtsamkeitskurse oder Ergonomie-Beratung für den Arbeitsplatz. Nach einem standardisierten Verfahren analysieren wir zudem kontinuierlich die Arbeitsbedingungen sowie das jeweilige Arbeitsumfeld und verbessern diese nach neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen. Interessierte Standorte berät das BGM zu möglichen Maßnahmen oder Gesundheitsangeboten. Auf Wunsch führen wir über einen internen Servicevertrag auch Beratungen und Aktionen vor Ort durch.

Die Angebote des Gesundheitsmanagements fassen wir in einem Gesundheitskatalog auf Deutsch und Englisch für unsere Belegschaft zusammen. Er enthält unter anderem Informationen zu den Themen Ergonomie, Ernährung, Stress und psychischen Belastungen.

Aktivprogramm „Fit@Merck“

Wir bieten unseren Mitarbeitern deutschlandweit regelmäßige Angebote wie das Aktivprogramm „Fit@Merck“ an. Damit können sie an **präventiven Gesundheitskursen** teilnehmen, die wir mit einem Zuschuss von bis zu 195 € jährlich unterstützen. Zudem gibt es in Darmstadt und Gernsheim ein Betriebssportprogramm mit 28 verschiedenen Sportarten: beispielsweise Tennis, Volleyball, Krafttraining, Triathlon, Yoga oder Bouldern.

Spezielle Ergonomie-Programme

Wir analysieren regelmäßig die ergonomischen Bedingungen an den Arbeitsplätzen. Anschließend ergreifen wir Maßnahmen, um diese zu verbessern. Zudem schulen wir unsere Beschäftigten zu **ergonomisch korrektem Verhalten**, das speziell auf ihre Arbeitsbereiche zugeschnitten ist – ob in der Produktion, in der Verwaltung oder im Labor. Darüber hinaus bieten wir an vielen Standorten die Teilnahme an speziellen Ergonomie-Trainings an, etwa das Programm „Industrial Athlete“ in den USA, bei dem Mitarbeiter ihr körperliches und allgemeines Wohlbefinden verbessern können.

Training in mobilen Fitnessstudios

2019 weiteten wir das Projekt „Trainingsinsel“ aus. Bei den Trainingsinseln handelt es sich um **mobile Fitnessstudios**, die sich in ausgebauten Bussen befinden. Die Projektteilnehmer können auf diese Weise zwei Mal wöchentlich für zwölf Minuten standortnah trainieren. In den Trainingsinseln stehen modernes Equipment und professionelle Trainer zur Verfügung. Das Angebot soll insbesondere Muskel-Skelett-Erkrankungen verhindern und die Motivation für Bewegung steigern. Über das Training hinaus erhalten Teilnehmer auch eine individuelle Beratung, beispielsweise rund um ihre Ernährung. Eingangs- und Abschlusschecks machen die persönlichen Erfolge sichtbar. 2019 nahmen insgesamt 920 Mitarbeiter das Angebot wahr.

„Weight Watchers At Work“ für Schichtmitarbeiter

Von April bis Juli 2019 bekamen 21 Schichtmitarbeiter aus den Bereichen Life Science und Performance Materials in Darmstadt und Gernsheim die Chance, an dem Kurs „Weight Watchers At Work – Schicht“ teilzunehmen. Diesen neuen Ansatz hat der Diätkonzern Weight Watchers gemeinsam mit unserem BGM konzipiert und bisher bei keinem anderen Unternehmen durchgeführt. Teilnahmevoraussetzung war ein Body-Mass-Index (BMI) größer oder gleich 25 – also an der oberen Grenze des Normalgewichts. Ein Weight-Watchers-Coach vermittelte den Teilnehmenden umfassendes Wissen über **gesunde Ernährung und einen aktiveren Lebensstil**. Dabei stand vor allem die Lebens- und Arbeitssituation von Schichtmitarbeitern im Mittelpunkt. Auch die Kurszeiten orientierten sich an den Schichtzeiten der Teilnehmer. Während des Kurses verloren sie durchschnittlich sieben Kilogramm Gewicht.

Untersuchung und Unterstützung unserer Mitarbeiter

Mit dem Verfahren „Physical Ability Test and Health Preservation“ stellen wir sicher, dass alle Beschäftigten die Gesundheitsanforderungen für ihre speziellen Tätigkeiten erfüllen. Aufgrund neuer gesetzlicher Anforderungen erarbeitet unsere Werkärztliche Abteilung gemeinsam mit der Rechtsabteilung und dem Betriebsrat ein neues Konzept für Eignungsuntersuchungen.

Unser „Travel Health & Medical Advisory Service“ unterstützt Mitarbeiter, die viel für uns im Ausland unterwegs sind. Sie erhalten Empfehlungen zu notwendigen Impfungen oder werden zu Hygiene-Risiken beraten.