

# Mitarbeiter

## Zahl der Beschäftigten erhöht

Zum 31. Dezember 2006 waren im Konzern weltweit 520.112 Mitarbeiter tätig – auf Vollzeitkräfte umgerechnet 463.350. Die Zahl der insgesamt Beschäftigten ist gegenüber dem Vorjahr gestiegen, die Zahl der Beamten auf 62.560 weiter gesunken.

Im Unternehmensbereich BRIEF hat sich die Zahl der Mitarbeiter um 3,7% auf 129.922 erhöht. Grund hierfür war die Übernahme von Williams Lea mit 6.600 Mitarbeitern. Da wir die Abläufe weiter optimiert haben und die Wochenarbeitszeit der Zusteller – auf einvernehmlicher Basis – weiter verlängert wurde, ist der Anstieg mit 4.640 Mitarbeitern insgesamt geringer ausgefallen.

Im Unternehmensbereich EXPRESS ist die Mitarbeiterzahl fast unverändert geblieben, im Unternehmensbereich LOGISTIK ist sie durch organisches Wachstum um 2,6% auf 162.706 gestiegen.

Die FINANZ DIENSTLEISTUNGEN beschäftigten 22.570 Mitarbeiter, 11,2% mehr als im Vorjahr. Ursache hierfür waren die Übernahme des BHW mit 3.900 sowie der Verkauf von McPaper mit 705 Mitarbeitern.

Im Unternehmensbereich SERVICES ist vor allem durch die weitere Umgestaltung des Filialnetzes die Zahl der Mitarbeiter um 6,6% auf 23.872 gesunken.

Beschäftigte zum 31. Dezember			
	2005 angepasst	2006	+/- %
<b>Kopfzahl<sup>1)</sup></b>	<b>502.545</b>	<b>520.112</b>	<b>3,5</b>
<b>Auf Vollzeitkräfte umgerechnet<sup>2)</sup></b>	<b>455.115</b>	<b>463.350</b>	<b>1,8</b>
Nach Unternehmensbereichen			
BRIEF	125.282	129.922	3,7
EXPRESS	125.407	124.280	-0,9
LOGISTIK	158.581	162.706	2,6
FINANZ DIENSTLEISTUNGEN <sup>3)</sup>	20.299	22.570	11,2
SERVICES	25.546	23.872	-6,6
Nach Regionen			
Europa	330.785	326.099	-1,4
Nord-, Mittel- und Südamerika	74.122	81.175	9,5
Asien/Pazifik	41.311	46.948	13,6
Übrige	8.897	9.128	2,6
<b>Im Jahresdurchschnitt</b>			
Auf Vollzeitkräfte umgerechnet <sup>2)</sup>	348.642	456.344	30,9
Kopfzahl	393.463	507.641	29,0
Arbeitnehmer	324.368	440.203	35,7
Beamte	64.491	62.560	-3,0
Auszubildende	4.604	4.878	6,0

1) Mit Auszubildenden

2) Ohne Auszubildende

3) Davon Postbank 19.508 (2005), 21.696 (2006)

### **Tarife planmäßig erhöht**

Die am 13. Mai 2006 vereinbarten Tariferhöhungen bei der Deutsche Post AG wurden zum 1. November 2006 umgesetzt: Die Entgelte der Arbeitnehmer stiegen linear um 3 %. Im kommenden Jahr werden sie zum selben Stichtag um weitere 2,5 % steigen. Dies entspricht einer Lohnerhöhung um 2,3 % im ersten Jahr der Vereinbarung und um 2 % im zweiten Jahr.

### **Regelungen des Beschäftigungspaktes verlängert**

Die Deutsche Post AG und ihr Tarifpartner ver.di haben sich auf die Fremdvergabe von 880 Paketzustellbezirken ab dem 1. Januar 2007 geeinigt. Daneben wurden folgende Regelungen des Beschäftigungspaktes bis zum 31. Dezember 2009 verlängert: die freiwillige Übernahme zusätzlicher Leistungen, die Stücklohnregelungen zur Paketabholung und zur Auslieferung „Infopost schwer“ sowie die Herausnahme der Entgeltgruppen 8 und 9 aus dem Rationalisierungsschutz. Heiligabend und Silvester bleiben reguläre Arbeitstage.

### **Gesundheitsmanagement ausgezeichnet**

Der Krankenstand der Deutsche Post AG ist das sechste Jahr in Folge rückläufig und hat mit 5,1 % den bisher niedrigsten Wert erreicht. Im Berichtsjahr wurden wir erneut für unsere Gesundheitsvorsorge ausgezeichnet: In einer Handelsblatt-Studie belegte unser Gesundheitsmanagement den ersten Platz von 100 Unternehmen. Erfolgreich zertifiziert wurde zum wiederholten Mal auch das Qualitätsmanagementsystem unserer Arbeits- und Gesundheitsschutzorganisation. Für unsere Aktivitäten in der Gesundheitsförderung sind wir von der Susan G. Komen Brustkrebsstiftung ausgezeichnet worden, die seit mehr als 20 Jahren international diese Krankheit bekämpft.

### **Sicherheit im Fokus**

Im September 2006 sind wir der Europäischen Charta für die Straßenverkehrssicherheit beigetreten. Um unsere Mitarbeiter für dieses Thema zu sensibilisieren, hat der Arbeitsschutz im Januar 2007 eine konzernweite „Global Road Safety Initiative“ gestartet. Besonders verantwortungsbewusst gehen wir mit Gefahrgut um: Obwohl wir viele Betriebsstätten haben und große Mengen versenden, ist es 2006 zu keinen nennenswerten Vorfällen gekommen.

### **Ausbildungspakt erfolgreich umgesetzt**

Im Berichtsjahr haben wir rund 2.500 Nachwuchskräfte in Ausbildungsberufen, Berufsakademie-Studiengängen und als Praktikanten eingestellt. Für Auszubildende und Berufsakademie-Studierende haben wir ein neues Programm zur Nachwuchsförderung gestartet. Den Besten eines Jahrgangs sichern wir die unbefristete Übernahme nach Abschluss des Programms zu. Mit dem Programm EQJ (Einstieg Qualifizierung Jugendlicher) nehmen wir uns benachteiligter Jugendlicher an: Nach erfolgreichem Abschluss konnten wir 90 % der Teilnehmer einen Ausbildungsplatz anbieten.

### **Weltweite Umsetzung der Konzernwerte**

Bei der weltweiten Einführung unserer sieben Konzernwerte sind wir ein gutes Stück vorangekommen: In den Unternehmensbereichen BRIEF und EXPRESS wurden die

entsprechenden Workshops weitgehend abgeschlossen. Die Werte begreifen wir als stabile Basis, auf der über 500.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit unterschiedlichem nationalem, ethischem und kulturellem Hintergrund reibungslos zusammenarbeiten.

### **Verhaltenskodex sichert Integrität**

Auf der Basis des Konzernwertes „Integrität nach innen und außen leben“ haben wir einen Verhaltenskodex erarbeitet, der im Sommer 2006 für alle Unternehmensbereiche und Regionen verbindlich eingeführt wurde. Er enthält Richtlinien zu verschiedenen Themen und regelt das Verhalten in einer Vielzahl von Situationen. Dieser Kodex fordert die Mitarbeiter auch dazu auf, derart verantwortungsbewusst zu handeln, dass Arbeitsqualität und Kundenservice dadurch weiter verbessert werden, bei Bedarf auf mögliche Missstände hinzuweisen und diese mit ihren Vorgesetzten zu diskutieren.

### **Gleiche Chancen ermöglichen**

Die Deutsche Post wurde im Jahr 2006 bereits zum dritten Mal für ihr zukunftsweisendes und auf Chancengleichheit ausgerichtetes Personalmanagement von der Initiative Total E-Quality ausgezeichnet. Wir engagieren uns seit Jahren im Bereich Chancengleichheit, ohne dass hierzu eine gesetzliche Verpflichtung besteht. Besonders gelobt wurden zwei Programme: das Mentoring, mit dem wir Frauen in Führungspositionen fördern, und „motiv8“, die individuelle Einschätzung der Leistung der Mitarbeiter durch die Vorgesetzten. Darüber hinaus wurden die Möglichkeiten zur individuellen Gestaltung von Arbeitszeit, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die umfangreichen Sozialleistungen bewertet.

### **Erste konzernweite Mitarbeiterbefragung**

Im Berichtsjahr wurde erstmals eine konzernweit einheitliche Mitarbeiterbefragung durchgeführt. 64 % aller Befragten äußerten ihre Meinung zu Kundenorientierung, Engagement, aktiver Führung, Bereitschaft zu Veränderungen und Zufriedenheit. Basierend auf den Ergebnissen wurden in den Unternehmensbereichen Folgeprozesse initiiert, um Potenzial für Verbesserungen zu analysieren und entsprechende Maßnahmen umzusetzen. Als strategisches Mess- und Steuerungsinstrument liefert die Mitarbeiterbefragung wichtige Erkenntnisse zum Gesamtzustand der Organisation und unterstützt so unser First-Choice-Programm.

### **Spitzenposition im Ideenmanagement**

Die Mitarbeiter der Deutschen Post haben im Berichtszeitraum 210.588 Vorschläge eingereicht. Der daraus erzielte Nutzen belief sich auf 271,4 Mio €, wobei die Berechnungsgrundlage gegenüber dem Vorjahr verändert wurde. Im Jahr 2006 erreichte unser Ideenmanagement nach einer Studie des Deutschen Instituts für Betriebswirtschaft (dib) erstmals die Spitzenposition aller Unternehmen. Dafür wurden wir mit folgenden Preisen ausgezeichnet: mit dem „dib-Wissenschaftspreis“, dem „International Award“ für die Idee zur kostengünstigen Enteisung von DHL-Flugzeugen und als „bestes Erfinderteam“ für ein Patent zur teilautomatisierten Ordnung von Briefen.

### Internationalen Führungsnachwuchs gewinnen

Mehr als 100 Studenten der weltgrößten Studentenorganisation AIESEC haben wir 2006 international einen Praktikumsplatz angeboten – über 60 % von ihnen wurden anschließend im Konzern fest angestellt.

### Entwicklung von Führungskräften

Der Konzern bietet seinen Führungskräften maßgeschneiderte Entwicklungsprogramme. Fünf bis sechs Mal jährlich findet zudem an verschiedenen Standorten das „International Business Leadership Program“ statt. Es hat das Ziel, ausgewählte Führungskräfte international zu vernetzen und weiterzuentwickeln.

### Wirksame interne Talentpipeline


Wir wollen die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter rechtzeitig erkennen und nutzen. Dafür hat Deutsche Post World Net eine interne Talentpipeline geschaffen, die ein wichtiges Instrument zur Nachfolgeplanung ist und die interne Auswahl von Neubesetzungen unterstützt. Von allen Konzernführungs Kräften werden Informationen über ihre Leistung, ihr Potenzial und zukünftige Einsatzmöglichkeiten erfasst. Dies geschieht im jährlichen „motiv8“ – unserem konzernweiten Performance-Management-System. Die Qualität der damit erfassten Informationen hat sich so verbessert, dass heute für fast alle vakanten Stellen gut geeignete interne Bewerber vorgeschlagen werden können. Im Jahr 2006 wurden innerhalb der zweiten und dritten Führungsebene 89 % der offenen Stellen intern besetzt. Mit der Talentpipeline entsprechen wir dem Streben unserer Mitarbeiter nach einer Karriere innerhalb des Konzerns.

## Nachhaltigkeit

### Umwelt, Mensch und Gesellschaft

Nachhaltiges unternehmerisches Handeln ist ein zentraler Baustein unserer Konzernpolitik. Richtlinie dafür ist unser Verhaltenskodex, den wir 2006 verbindlich eingeführt haben. Er orientiert sich an internationalen Übereinkünften und Leitlinien wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation und dem „Global Compact“ der Vereinten Nationen.

### Vom Kapitalmarkt anerkannt

Unser Engagement für Nachhaltigkeit wird auch am Kapitalmarkt anerkannt: So wurden wir 2006 in den angesehenen Dow Jones Nachhaltigkeitsindex DJSI STOXX aufgenommen. Der FTSE4Good-Index hat uns als Mitglied bestätigt. Darüber hinaus werden wir von der französischen Rating-Agentur Vigeo im Advanced Sustainability Performance Index Eurozone geführt und sind im KLD Global Climate 100 Index gelistet. Für unsere Anstrengungen zum Klimaschutz erhielten wir vom  Carbon Disclosure Project die beste Bewertung im Sektor „Luftfracht und Kurierdienste“.

 [www.cdproject.net](http://www.cdproject.net)

[www.dpwn.de/nachhaltigkeitsbericht](http://www.dpwn.de/nachhaltigkeitsbericht)

### Partnerschaft mit den Vereinten Nationen ausgebaut

Unsere strategische Partnerschaft mit dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) und dem UN-Büro für die Koordinierung Humanitärer Angelegenheiten (OCHA) wurde 2006 weiter ausgebaut. Wir haben zwei gut ausgebildete Teams für die Katastrophenhilfe (Disaster Response Teams) aufgestellt, die 2006 bereits bei zwei Einsätzen ihre Kompetenz beweisen konnten. Mit diesem Projekt stellt der Konzern seine logistische Kompetenz der internationalen Gemeinschaft kostenlos zur Verfügung.

Eine weitere Partnerschaft sind wir mit dem Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen eingegangen. Ziel ist es, UNICEF beim Kampf gegen die Kindersterblichkeit durch logistische Leistungen, finanzielle Hilfe und persönliches Engagement unserer Mitarbeiter zu unterstützen. Die Partnerschaft startete 2006 in Kenia, wo wir im Rahmen der größten Impfkampagne Afrikas rund 3,5 Mio Moskitonetze verteilten.

### Umwelt- und Klimaschutz

Als verantwortungsbewusstes Logistikunternehmen sehen wir eine unserer wichtigsten Aufgaben darin, die negativen Auswirkungen unserer eigenen Tätigkeit zu verringern. Wir wollen weniger fossile Energieträger nutzen, CO<sub>2</sub>-Emissionen vermindern und die Treibhausgasemissionen aus eigenen Straßentransporten in Europa bis zum Jahr 2012 gegenüber 1990 um 5 % senken. Unsere Flotte an Erdgasfahrzeugen für die Paketzustellung in Deutschland wurde um 100 auf 170 Fahrzeuge vergrößert. Darüber hinaus nutzen wir alternative Antriebe und Kraftstoffe, bündeln Ladungen und optimieren die Routenplanung. Mit dem neuen GOGREEN Pluspäckchen bieten wir seit August 2006 unseren Filiakunden eine klimaneutrale Versandlösung an. Die durch den Versand entstehenden Emissionen werden mit Klimaschutzprojekten ausgeglichen. Seit Januar 2007 bieten wir klimaneutrale Expressdienstleistungen auch Geschäftskunden in Europa an: Als ersten internationalen Kunden konnten wir das World Economic Forum gewinnen, das im Vorfeld seines Jahrestreffens in Davos alle Express-Sendungen auf DHL GOGREEN umgestellt hat.

[www.dpwn.de/nachhaltigkeit](http://www.dpwn.de/nachhaltigkeit)

### Umfassendes gesellschaftliches Engagement

Wir engagieren uns jedoch nicht nur in Großprojekten – unser gesellschaftliches Engagement fußt vielmehr auf einer Vielzahl lokaler und regionaler Projekte, die vielfach von unseren Mitarbeitern angeregt werden. Dabei unterstützen wir vor allem Projekte der Katastrophenhilfe, künftige Generationen und unternehmerische Aktivitäten von Kleinunternehmen.

[www.dpwn.de/nachhaltigkeitsbericht](http://www.dpwn.de/nachhaltigkeitsbericht)

### Erster Nachhaltigkeitsbericht

Im Juni 2006 hat Deutsche Post World Net ihren ersten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Hier haben wir unsere Strategie und die wichtigsten Aktivitäten auf diesem Gebiet vorgestellt. Er vereint die bisher getrennte Umwelt-, Personal- und Sozialberichterstattung und wurde extern geprüft.