



„Unsere Kunden erwarten sozial und ökologisch verantwortliche Lösungen. Mit unseren umweltfreundlichen Logistikangeboten helfen wir unseren Kunden, ihre Ziele im Umwelt- und Klimaschutz zu erreichen. Dabei setzen wir auf innovative Ansätze und neueste Technologien, mit denen wir gleichzeitig auch die Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter verbessern.“

JOHN GILBERT

MITGLIED DES VORSTANDS SUPPLY CHAIN



GESELLSCHAFT & ENGAGEMENT

INHALT

Managementansatz & Ziele	72
Katastrophenmanagement	73
Prävention	
Katastrophenhilfe	
Bildungs- und Berufschancen	74
SOS-Kinderdorf	
Teach For All	
Flüchtlingshilfe	76
Soziales Engagement	78
Global Volunteer Day	
Living Responsibility Fund	
Mitarbeiterspenden	
Interview Jürgen Gerdes	80

GESELLSCHAFT & ENGAGEMENT

Managementansatz & Ziele

Freiwilliges gesellschaftliches Engagement – Corporate Citizenship – ist ein Schwerpunkt in der strategischen Ausrichtung unserer unternehmerischen Verantwortung. Unsere Kernkompetenzen als weltweit führendes Transport- und Logistikunternehmen und das Know-how unserer Mitarbeiter wollen wir so einbringen, dass ein messbarer positiver Beitrag für Gesellschaft und Umwelt entsteht. Um eine maximale Wirkung unseres Engagements zu erreichen, setzen wir auf die langfristige Zusammenarbeit mit etablierten Partnerorganisationen. Mit unseren Corporate-Citizenship-Aktivitäten unterstützen und fördern wir vor allem

- das Katastrophenmanagement an Flughäfen sowie lokale Hilfe für Menschen in Not (GoHelp),
- die Bildungs- und Berufschancen sozial benachteiligter Kinder und Jugendlicher (GoTeach),
- lokale Umweltschutz- und Hilfsprojekte, die von unseren Mitarbeitern initiiert werden, sowie
- die berufliche Integration und sprachliche Förderung von Flüchtlingen in Deutschland.

Unsere Corporate-Citizenship-Aktivitäten werden systematisch nach dem weltweit anerkannten LBG-Modell erfasst und quantifiziert. So stieg der Anteil des langfristigen strategischen Engagements, also der Investitionen in das Gemeinwesen, auf 62 Prozent. Der Anteil gemeinnütziger Spenden erreichte 12 Prozent, der Anteil kommerzieller Initiativen rund 26 Prozent. Diese Entwicklung spiegelt unsere Strategie, vorrangig in langfristig angelegte lokale Projekte im Gemeinwesen zu investieren.

Corporate Citizenship gehört konzernweit zu den entscheidenden Treibern beim Mitarbeiterengagement. Alle Teilprogramme sowie unser Engagement in der Flüchtlingshilfe finden hohe Anerkennung unter den Mitarbeitern sowie externen Stakeholdern. 2016 wurden wir für unser Engagement mehrfach ausgezeichnet.

Im Berichtsjahr haben wir die Grundsätze für das gesellschaftliche Engagement in einer Konzernrichtlinie zusammengefasst. Die Richtlinie wurde auch auf der Konzern-Website veröffentlicht.

Für die zentralen Themen unser Corporate-Citizenship-Aktivitäten haben wir die folgenden Anforderungen und Schwerpunkte definiert:

Themen und Schwerpunkte

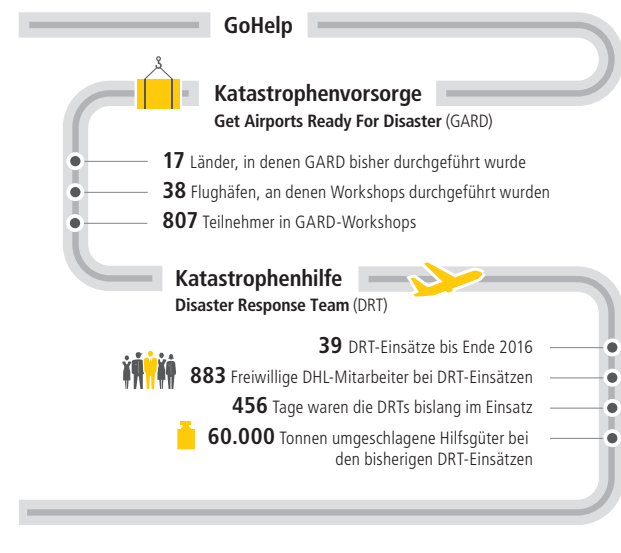
Thema	Schwerpunkte 2016	Status
Soziales Engagement der Mitarbeiter	Wir wollen möglichst viele Mitarbeiter weltweit motivieren, sich ehrenamtlich zu engagieren.	Erfüllt
	Wir planen, unsere Angebote für Flüchtlinge in Deutschland stetig zu erweitern und zu verbessern.	Erfüllt
Katastrophenmanagement (GoHelp)	Wir wollen mindestens ein DRT-Training sowie mindestens einen GARD-Workshop in jeder der drei Kernregionen durchführen.	Erfüllt
Bildungs- und Berufschancen verbessern (GoTeach)	Wir wollen im Rahmen der Kooperation mit SOS-Kinderdorf und Teach For All das Engagement in den aktiven Partnerländern ausweiten und die Wirkung erhöhen.	Partnerschaft mit Teach For All wurde um drei Jahre verlängert.
Thema	Schwerpunkt 2017	
Bildungs- und Berufschancen verbessern (GoTeach)	Partnerschaft mit SOS-Kinderdorf um drei Jahre verlängern.	

Katastrophenmanagement: GoHelp

Unter dem Dach des Konzernprogramms GoHelp fasst Deutsche Post DHL Group sämtliche Aktivitäten in der Prävention und Soforthilfe bei Naturkatastrophen zusammen.

Im Namen von GoHelp stellen wir unsere logistischen Kernkompetenzen und unser globales Netz in den Dienst der Vereinten Nationen und sind weltweit in das humanitäre System eingebunden. Mit den Vereinten Nationen verbindet Deutsche Post DHL Group eine über zehnjährige strategische Partnerschaft, die 2016 für weitere drei Jahre verlängert wurde. Leistungen, die im Rahmen von GoHelp erbracht werden, stellen wir unentgeltlich zur Verfügung.

Katastrophenmanagement Deutsche Post DHL Group 



Mit GoHelp unterstützen wir das Katastrophenmanagement an Flughäfen und professionalisieren auf zweifache Weise die Logistik von Hilfsgüterlieferungen:

- Als Präventionsmaßnahme bereiten wir Flughäfen in von Naturkatastrophen bedrohten Regionen mit GARD-Workshops (Get Airports Ready for Disaster) auf den Ernstfall vor (Disaster Preparedness).
- Disaster Response Teams (DRT) leisten Soforthilfe und sorgen dafür, dass Hilfsgüter am Flughafen koordiniert entgegengenommen und den richtigen Hilfsorganisationen übergeben werden (Disaster Response).

Beide Teilprogramme von GoHelp erfahren sowohl intern wie extern Beachtung und hohe Wertschätzung.

PRÄVENTION: GET AIRPORTS READY FOR DISASTER

Basierend auf unserer langjährigen Erfahrung im Bereich Katastrophenmanagement haben wir das Programm Get Airports Ready for Disaster (GARD) entwickelt. In Kooperation mit dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) bereiten wir Mitarbeiter von Flughäfen und relevanten Einrichtungen vor Ort, wie zum Beispiel Fluggesellschaften, Hilfsorganisationen sowie Katastrophenschutz- und lokale Behörden, im Rahmen von GARD auf die logistischen Herausforderungen nach Naturkatastrophen vor. So werden Prozesse, wie etwa die professionelle Abfertigung großer Passagier- und Hilfsgüteraufkommen, verbessert.

Kern der GARD-Workshops sind mehrtägige Trainings, in denen die Teilnehmer unter der Anleitung unserer Luftfrachtexperten Flughafenkapazitäten bewerten, Risikoanalysen vornehmen und maßgeschneiderte Notfallpläne entwickeln. Das Zusatzmodul GARD plus beinhaltet einen Praxistest der empfohlenen Maßnahmen sechs bis zwölf Monate nach dem ersten GARD-Workshop. So wird sichergestellt, dass die Notfallpläne aktualisiert und unmittelbar angewendet werden können.

Die GARD-Trainer und -Materialien werden von Deutsche Post DHL Group unentgeltlich zur Verfügung gestellt. UNDP verantwortet die Projektumsetzung sowie die Koordination mit den Regierungsstellen. Die Organisation der GARD-Workshops sowie logistische Kosten werden vom UNDP übernommen. Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) unterstützt die Arbeit des UNDP mit Fördergeldern.

Bislang wurden GARD-Workshops an 38 Flughäfen in von Naturkatastrophen besonders gefährdeten Regionen in Armenien, Bangladesch, der Dominikanischen Republik, El Salvador, Indien, Indonesien, Jordanien, Libanon, Mauritius, Mazedonien, Nepal, Panama, Peru, den Philippinen, den Seychellen, Sri Lanka und der Türkei abgehalten. Davon fanden im Berichtsjahr insgesamt fünf Workshops in Indien, Indonesien, Jordanien und auf Mauritius und den Seychellen statt, bei denen mehr als 800 Teilnehmer im Katastrophenmanagement trainiert wurden.

SCHNELLE HILFE: DISASTER RESPONSE TEAMS

In Zusammenarbeit mit dem Büro für die Koordinierung humanitärer Angelegenheiten der Vereinten Nationen (OCHA) haben wir ein Netz aus über 400 geschulten DHL-Mitarbeitern aufgebaut, die sich freiwillig in den sogenannten Disaster Response Teams (DRT) engagieren. Standorte der DRT befinden sich in Dubai (Einsatzgebiete Naher Osten und Afrika), Panama (Einsatzgebiet Amerika) und Singapur (Einsatzgebiet Asien-Pazifik). Nach Abruf durch die UN sind die DRT in höchstens 72 Stunden im Katastrophengebiet und leisten unverzüglich kostenlose logistische Unterstützung an zentralen Flughäfen. Zu ihren Aufgaben gehören unter anderem die Koordination eingehender internationaler Hilfslieferungen, die professionelle Vorbereitung des Weitertransports sowie die Übergabe an die dafür zuständigen Hilfsorganisationen.

Seit Beginn der Kooperation wurden die DRT weltweit bereits in 39 Einsätzen aktiv, zuletzt nach dem Hurrikan Matthew auf Haiti im Oktober, nach den schweren Erdbeben in Ecuador im April sowie nach dem tropischen Wirbelsturm über den Fidschi-Inseln im Februar 2016.

Um unsere Mitarbeiter auf die außergewöhnlichen Belastungen vorzubereiten, die mit einem solchen Einsatz verbundenen sind, absolvieren sie regelmäßige Trainings. Über 100 Mitarbeiter nahmen 2016 an den Schulungen teil. Für 2017 ist in jedem der drei Einsatzgebiete mindestens eine Schulung geplant.

Koordinierter Empfang für Helfer

Im Berichtsjahr haben wir auf Bitten der Vereinten Nationen eine weitere Aufgabe übernommen. Freiwillige DHL-Mitarbeiter vor Ort, die nicht Mitglieder eines DRT sind, sollen im Ernstfall die Empfangsschalter (Reception and Departure Desk) der Vereinten Nationen für ankommende Helfer an Flughäfen unterstützen. Ihre Aufgabe wird darin bestehen, die Helfer mit den wichtigsten Informationen zu versorgen, damit sie das Terminal möglichst schnell verlassen und zu ihren Einsatzorten gelangen können. Dafür haben wir ein Schulungskonzept entwickelt und erste Mitarbeiter in Asien trainiert.

Bildungs- und Berufschancen verbessern: GoTeach

Mit dem Konzernprogramm GoTeach verbessern wir die Bildungs- und Berufschancen junger Menschen, insbesondere aus sozial benachteiligten Verhältnissen. Aus guten Gründen: Als einer der größten Arbeitgeber weltweit sind wir darauf angewiesen, überall auf der Welt gut qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen; Innovationsfähigkeit und Produktivität von Deutsche Post DHL Group beruhen im Wesentlichen auf Bildung. Bildung führt zu mehr Stabilität und Wohlstand – sowohl für den Einzelnen als auch für Gesellschaften und Märkte. Somit unterstützt GoTeach nachhaltig unser strategisches Ziel, Arbeitgeber erster Wahl zu werden, und trägt gleichzeitig zu einem stabilen Marktumfeld bei.

Bei jedem Engagement im Rahmen von GoTeach bringen sich unsere Mitarbeiter mit ihren individuellen Fähigkeiten und Erfahrungen ein. Unsere strategischen und globalen Partner sind SOS-Kinderdorf und das Bildungnetzwerk Teach For All.

PARTNERSCHAFT MIT SOS-KINDERDORF

Mit SOS-Kinderdorf verbindet Deutsche Post DHL Group seit 2010 eine globale Partnerschaft mit Programmen in mittlerweile 26 Ländern. Im Zentrum der gemeinsamen Arbeit steht die Begleitung von jungen Menschen im Alter zwischen 15 und 25 Jahren beim Übergang in das Berufsleben. Neben der finanziellen Unterstützung von Bildungsprogrammen und Einrichtungen für Jugendliche umfasst unser Beitrag Angebote zur Berufsqualifizierung und -orientierung, Kontakte zu einem professionellen Arbeitsumfeld, um erste Arbeitserfahrungen zu sammeln, sowie Unterstützung bei der Gründung des eigenen Unternehmens. Ziel ist es, die Chancen von Jugendlichen für ihren Berufseinstieg und damit auf ein eigenes Einkommen und selbstbestimmtes Leben zu verbessern. In 2016 haben sich mehr als 1.000 Mitarbeiter über 22.000 Stunden in unserer Partnerschaft mit SOS-Kinderdorf engagiert. Rund 2.000 Jugendliche erhielten eine Förderung, 44 junge Leute machten ein Praktikum im Konzern, 28 Jugendliche bekamen einen Arbeitsvertrag.

Im Berichtsjahr wurde gemeinsam mit SOS-Kinderdorf ein Modell entwickelt, wie die Erfahrungen aus der Partnerschaft nach und nach allen nationalen

SOS-Kinderdorf-Organisationen zugänglich gemacht werden können. Somit soll SOS-Kinderdorf in die Lage versetzt werden, unabhängig von Deutsche Post DHL Group mit anderen Unternehmen überall auf der Welt Angebote zu entwickeln, Jugendliche erfolgreich beim Übergang von der Schule in den Beruf zu begleiten.

PARTNERSCHAFT MIT TEACH FOR ALL

Deutsche Post DHL Group und Teach For All, das globale Netzwerk zur Verbesserung von Bildungschancen, verbindet das gemeinsame Ziel, allen Kindern und Jugendlichen, unabhängig von ihrer Herkunft oder der wirtschaftlichen Situation ihrer Familien, die Chance auf eine exzellente Schulbildung zu geben. Im Berichtsjahr wurde die Kooperationspartnerschaft um weitere drei Jahre verlängert.

Das globale Teach For All-Netzwerk besteht aus 40 unabhängigen, lokal geführten und finanzierten Partnerorganisationen, die sich auf nationaler Ebene für bessere Bildungschancen engagieren. Im Kern vermitteln die Partnerorganisationen qualifizierte Absolventen für die Dauer von zwei Jahren als Lehrkräfte an Schulen in sozialen Brennpunkten. Dadurch unterstützen sie zum einen die schulische Entwicklung der Kinder und Jugendlichen vor Ort. Zum anderen tragen die während der Lehrtätigkeit gesammelten Erfahrungen der Absolventen dazu bei, dass die jungen Akademiker sich oftmals langfristig für bessere Bildungschancen in ihren lokalen Gemeinschaften einsetzen. Seit der Gründung von Teach For All im Jahr 2007 hat das Netzwerk bereits über 75.000 Lehrkräfte an Schulen weltweit eingesetzt und über neun Millionen Schüler erreicht. Etwa 60 Prozent der fast 50.000 Alumni engagieren sich auch nach Ende des Programms weiterhin für Bildung innerhalb und außerhalb des Klassenzimmers.

Im Rahmen der Partnerschaft unterstützt Deutsche Post DHL Group die globale Organisation Teach For All und zehn nationale Partnerorganisationen. Im November 2016 fand erstmalig eine Regionalkonferenz in Lateinamerika statt, um den Partnerorganisationen von Teach For All und DHL-Mitarbeitern in Argentinien, Chile, Ecuador und Peru eine optimale Plattform zum Austausch und Erfahrungstransfer zu bieten.

Der Konzern unterstützt das Netzwerk sowohl finanziell als auch durch das Engagement unserer Mitarbeiter. Im Jahr 2016 brachten über 2.300 Mitarbeiter ihre Erfahrungen und beruflichen Kompetenzen im Rahmen von

über 169 Partnerschaftsaktivitäten ein. Die finanzielle Förderung von Deutsche Post DHL Group ist darauf ausgelegt, das Teach For All-Netzwerk weltweit weiter auszubauen und die ausgewählten Partnerorganisationen in ihrer Arbeit zu unterstützen. Bereits seit 2009 ist Deutsche Post DHL Group Hauptförderer der Initiative Teach First Deutschland, mit der wir auch in der Flüchtlingshilfe eng kooperieren.

Flüchtlingshilfe in Deutschland

Deutsche Post DHL Group beteiligt sich aktiv an der Flüchtlingshilfe und hat im Berichtsjahr einen wichtigen Beitrag für die Integration geflüchteter Menschen in Deutschland geleistet. Dabei arbeiten wir eng mit anerkannten und erfahrenen Hilfsorganisationen zusammen. Unsere Mitarbeiter unterstützen das Engagement in herausragender Art und Weise. Vorrangig fördern wir langfristig angelegte Programme zur Integration von Flüchtlingen mit den Schwerpunkten Spracherwerb und Berufsvorbereitung.

Im Berichtsjahr wurde der Konzern für sein Engagement in der Flüchtlingshilfe mehrfach ausgezeichnet.

In der Flüchtlingshilfe arbeitet Deutsche Post DHL Group mit bewährten Partnerorganisationen zusammen. Darüber hinaus kooperiert der Konzern bundesweit mit weiteren Nichtregierungsorganisationen.

Flüchtlingsinitiative Deutsche Post DHL Group



Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen

Organisation	Aktivitäten
Teach First Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bewerbungstrainings, Betriebsbesichtigungen, Fahrradwerkstatt, Renovierung von Klassenräumen, Integrationslotsen, Schülerpraktika
Aktion Deutschland Hilft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verschiedene Aktionen vor Ort mit Unterorganisationen von Aktion Deutschland Hilft, darunter Malteser, Arbeiter-Samariter-Bund Berlin
Wir zusammen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zusammenschluss von über 160 Unternehmen, die ihr Engagement für Flüchtlinge bündeln und auf einer gemeinsamen Plattform präsentieren
InCharge	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mentoring-Programm mit Sprachbausteinen und Begleitung
DIHK-Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bundesweite Plattform für Unternehmen, die sich im Rahmen der Flüchtlingshilfe engagieren

Integration von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt

Im Berichtsjahr hat Deutsche Post DHL Group 457 geflüchteten Menschen ein Praktikum vermittelt. 292 Geflüchtete, unter anderem aus Ruanda, Eritrea, Togo und Syrien, haben im Berichtsjahr einen Arbeitsvertrag von uns erhalten, 134 davon, nachdem sie zuvor bei uns erfolgreich ein Praktikum absolviert hatten. 18 Geflüchtete haben nach dem Praktikum oder der Einstiegsqualifikation eine Ausbildung bei uns begonnen.

Der Konzern hält an seinem Engagement in der Flüchtlingshilfe weiterhin fest und schafft mit gezielten Maßnahmen zur Förderung des Spracherwerbs wichtige Voraussetzungen für den Übergang in das Berufsleben sowie für eine aussichtsreiche soziale Integration. Ebenso führt der Konzern die finanzielle Unterstützung der Flüchtlingshilfe fort.

Infrastruktur für das Mitarbeiterengagement

Im Berichtsjahr haben wir eine Infrastruktur für das Engagement unserer Mitarbeiter aufgebaut und dafür ein bundesweites Netzwerk von über 100 Koordinatoren eingesetzt, die als Bindeglied zwischen Mitarbeitern, Hilfsorganisationen, Behörden, Verwaltungen und Kommunen fungieren. Außerdem haben wir für die ehrenamtlichen Mitarbeiter Austauschplattformen auf unseren internen Kommunikationskanälen eingerichtet.

Die Resonanz der Mitarbeiter auf unsere Initiative zur Flüchtlingshilfe ist durchweg positiv. Insgesamt beteiligten sich rund 15.000 Mitarbeiter an über 1.000 Einzelaktivitäten. Zum Beispiel organisierten sie Spendensammlungen oder halfen bei Spracherwerb, Behördengängen und Freizeitaktivitäten. Dabei wurden sie durch Informationsveranstaltungen zu den Themen „Integrationslotsen – Engagement im Ehrenamt“ sowie „Lese- und Sprachpaten“ unterstützt und mit entsprechenden Materialien wie beispielsweise Lesekisten ausgestattet.

Personelle Unterstützung der Verwaltung

Im Berichtsjahr haben wir 199 Mitarbeiter an das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) vermittelt, um die Verwaltung bei der Organisation der ehrenamtlichen Tätigkeiten zu unterstützen und einen Interessentenpool aufzubauen.

Überlassung von Liegenschaften

Der Bedarf an großen Flächen, beispielsweise für Flüchtlingsunterkünfte, ging im Berichtsjahr deutlich zurück. Von den bis zu 100.000 Quadratmetern Liegenschaften, die der Konzern für die Flüchtlingshilfe zur Verfügung stellt, wurden im Berichtsjahr Liegenschaften mit einer Gesamtfläche von rund 26.000 Quadratmetern in Euskirchen, Stuttgart, Hamburg, Bonn, Oschatz und Elmshorn abgerufen.

Soziales Engagement der Mitarbeiter

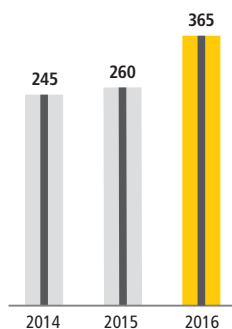
Das beispielhafte soziale Engagement der Mitarbeiter wird von Deutsche Post DHL Group ausdrücklich unterstützt und ist ein Grundprinzip unserer Unternehmenskultur. Im Ehrenamt kommen die Mitarbeiter mit vielen Lebenswelten in Berührung, erweitern ihren Horizont und verbessern ihre sozialen Kompetenzen. Dies wirkt im Verhalten am Arbeitsplatz und in der Arbeitsmotivation fort.

GLOBAL VOLUNTEER DAY

Eine feste Größe im ehrenamtlichen Engagement unserer Mitarbeiter ist seit 2011 der Global Volunteer Day (GVD). Er bietet unseren Mitarbeitern eine Plattform zur Realisierung gemeinnütziger Projekte in enger Zusammenarbeit mit unabhängigen lokalen Organisationen. Dabei ist der ehrenamtliche Einsatz im Rahmen des GVD nicht auf einen bestimmten Tag oder ein einzelnes Projekt begrenzt, sondern soll Anreize für eine langfristige Zusammenarbeit zwischen unseren Mitarbeitern und den gemeinnützigen Organisationen setzen. Im Rahmen der Konzerninitiative „Certified“ wird den Führungskräften vermittelt, wodurch sie die GVD-Aktivitäten unterstützen können.

Im Berichtsjahr haben sich erneut über 100.000 Mitarbeiter im Rahmen des GVD für gemeinnützige Projekte in ihrem direkten Umfeld eingesetzt. Davon haben sich rund 76.000 Mitarbeiter aktiv an Projekten beteiligt. Insgesamt wurden rund 365.000 Freiwilligenstunden in 2.490 Projekten rund um den Globus geleistet. Damit wächst der ehrenamtliche Beitrag unserer Mitarbeiter ebenso beständig wie die Vielfalt der unterstützten Projekte. Seit 2015 erfassen wir die Beteiligung am GVD nach dem LBG-Modell und haben diese Darstellung im Berichtsjahr fortgeführt.

Global Volunteer Day: Geleistete Stunden (in Tausend)



FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG FÜR PROJEKTE UNSERER MITARBEITER

Über den aus Konzernmitteln gespeisten Living Responsibility Fund unterstützen wir die herausragenden, freiwilligen Projekte unserer Mitarbeiter auch finanziell. Dadurch gibt es eine Vielzahl von Engagements in lokalen Projekten von Partnerorganisationen, die von Deutsche Post DHL Group gefördert werden. Voraussetzung für eine Bewerbung um Fördergelder ist, dass sich mindestens zwei Mitarbeiter insgesamt mehr als 50 Stunden im Jahr mit ehrenamtlicher Tätigkeit bei der betreffenden Partnerorganisation einbringen. Bei mehr als 400 Stunden pro Projekt beträgt die Förderhöchstsumme maximal 4.000 Euro, wobei sich der genaue Betrag nach der Anzahl der ehrenamtlich erbrachten Stunden der Mitarbeiter im Jahr der Bewerbung richtet. Auf diese Weise wollen wir Mitarbeiter unterstützen, die sich in vorbildlicher Weise längerfristig für gesellschaftliche oder ökologische Belange einsetzen.

In der Jury, die über die förderungswürdigen Projekte entscheidet, sind alle Vorstandsbereiche des Konzerns vertreten. 2016 wurden 114 Projekte von Mitarbeitern aus 38 Ländern finanziell gefördert. In diesen Projekten leisteten über 5.500 Mitarbeiter rund 50.000 Zeitstunden oder über 6.200 achtstündige Arbeitstage an ehrenamtlicher Arbeit. In Summe stellte der LR Fund im Berichtsjahr 220.000 Euro zur Verfügung.

Finanzielle Förderung von Mitarbeiterprojekten 2016



MITARBEITER SPENDEN FÜR MITARBEITER

Unser interner Hilfsfonds We help each other (WHEO) ist ein Beleg für den engen Zusammenhalt und die ausgeprägte Solidarität innerhalb von Deutsche Post DHL Group. Der Fonds erhält seine Mittel aus Einzel- und Sammelspenden unserer Beschäftigten und greift Mitarbeitern finanziell unter die Arme, die Opfer einer Naturkatastrophe wurden. Im Berichtsjahr erhielten 128 Mitarbeiter in neun Ländern Unterstützung aus dem Fonds.



INTERVIEW

» Bei der Deutschen Post arbeiten traditionell sehr viele Menschen unterschiedlicher Herkunft und Kultur hervorragend zusammen, die helfen sich gegenseitig, betrachten sich als Kollegen. Als genauso selbstverständlich sehen es jetzt viele an, auch Flüchtlingen zur Seite zu stehen. «

JÜRGEN GERDES

MITGLIED DES VORSTANDS POST - eCOMMERCE - PARCEL

Interview mit Jürgen Gerdes

„Das Erneuern steckt uns in den Genen“

Herr Gerdes, im vergangenen Jahr hat sich die Deutsche Post für die Flüchtlingshilfe in Deutschland stark gemacht und wurde dafür unter anderem mit dem Deutschen CSR-Preis ausgezeichnet. Auch im kommenden Jahr sollen Integration und Berufseinstieg geflüchteter Menschen vom Konzern weiter gefördert werden. Welche Schwerpunkte wollen Sie in dieser Arbeit setzen?

Die Projekte, bei denen wir uns engagieren, sind ja alle auf Dauer und nachhaltig angelegt. Das trifft natürlich auch auf die Flüchtlingshilfe zu. Darum werden wir uns auch künftig auf diejenigen Schwerpunkte konzentrieren, die wir von Anfang an als richtig und besonders wichtig identifiziert haben: nämlich Spracherwerb und Berufsvorbereitung. Wenn man sieht, dass allein in unserem Unternehmen über 450 geflüchteten Menschen über ein Praktikum erste berufliche Chancen eröffnet wurden und sogar knapp 300 fest angestellt worden sind, dann wird klar: Unsere Arbeit war erfolgreich. Und das wollen und werden wir fortsetzen. Natürlich auch weiterhin in enger Zusammenarbeit mit Organisationen wie der Stiftung Lesen, aber zusätzlich auch noch enger abgestimmt mit der Bundesagentur für Arbeit und anderen DAX-Unternehmen. Gerade Geflüchteten, die etwa im Heimatland keinerlei Ausbildung hatten und nun vor besonders großen Schwierigkeiten stehen, soll so künftig noch besser geholfen werden.

Die Wirksamkeit der Integrationsangebote beruht maßgeblich auf dem persönlichen Einsatz der Mitarbeiter. Wie motivieren Sie die Mitarbeiter dazu, sich ehrenamtlich zu engagieren, und auf welche Aktionen sind Sie persönlich besonders stolz?

Offen gesagt: Einer solchen Motivation „von oben“ bedarf es gar nicht. In jeder Niederlassung, an beinahe jedem Standort sind Beschäftigte von Anfang an aus eigenem Antrieb aktiv geworden – insgesamt mehr als 15.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bei der Deutschen Post arbeiten traditionell sehr viele Menschen unterschiedlicher Herkunft und Kultur hervorragend zusammen, die helfen sich gegenseitig, betrachten sich als Kollegen. Als genauso selbstverständlich sehen es jetzt viele an, auch Flüchtlingen zur Seite zu stehen. Wobei ich besonders stolz bin auf unsere über 100 Koordinatoren, die neben ihrer harten täglichen Arbeit über 1.000 Projekte und Aktionen vorantreiben und dabei Großes leisten!

Neben dem sozialen Engagement liegt ein ebenso gesellschafts- wie geschäftsrelevanter Schwerpunkt Ihres Unternehmensbereichs im Umweltschutz. Mit dem StreetScooter hat die Deutsche Post 2016 Erfolgsgeschichte in der umwelteffizienten Zustellung geschrieben. Sind bereits weitere smarte Innovationen im Bereich Post - eCommerce - Parcel absehbar und werden die Mitarbeiter in deren Entwicklung eingebunden?

Ja, das Erneuern steckt uns in den Genen – und wir haben in der Tat sehr gute Erfahrungen damit gemacht, beispielsweise bei der Entwicklung des StreetScooters zahlreiche Mitarbeiter sehr aktiv zu beteiligen. Denn bei aller ökologischen Relevanz: Für die Beschäftigten ist das Fahrzeug

zunächst einmal ein Werkzeug, das sie bei der Arbeit Tag für Tag optimal unterstützen soll. Und das funktioniert deshalb so gut, etwa bei der Ergonomie, weil etliche Zustellerinnen und Zusteller im Entwicklungsprozess ihre Ansprüche und Vorstellungen konkret eingebracht haben. Was übrigens auch für andere Neu- und Weiterentwicklungen im Bereich der umweltschonenden Zustellung gilt. Man darf ja nicht vergessen, dass etliche Tausend Zustellerinnen und Zusteller zu Fuß oder mit dem Fahrrad ihre Bezirke bedienen. Das tun sie mehr und mehr mithilfe von uns selbst entworfener und gebauter Elektro-Karren, E-Bikes und E-Trikes. Und auch die werden genauso wie etwa neuentwickelte Regenkleidung oder andere Ausrüstung von ihren künftigen Nutzern auf Herz und Nieren geprüft, bevor sie in Serie gehen. Insgesamt ist es unser Ehrgeiz, nicht nur bei innovativen Kundenservices, sondern auch bei Innovationen im Bereich Arbeitsmittel ganz weit vorn und in der gesamten Branche führend zu sein.

Die Deutsche Post profitiert im Besonderen vom Wachstumsmarkt Online-Handel. Gibt es nachweislich positive Einflüsse, die sich daraus für die Umwelt ableiten lassen? Oder: Wie umweltfreundlich ist das Online-Shopping?

Im Zusammenhang mit dem StreetScooter betone ich in vielen Diskussionen eben genau diesen Aspekt immer wieder. Ich sage: Ja, Online-Shopping wächst und damit wachsen auch die Anzahl der Pakete und die ganze Logistik drum herum. Aber wenn man genau diesen Aspekt richtig handhabt und so wie wir immer wieder neue Ideen hat, muss mehr Paketlogistik nicht zwangsläufig zu mehr Umweltbelastung führen. Vor allem dann nicht, wenn man die letzte Meile bis zur Zustellung mit batteriebetriebenen Fahrzeugen bedient. Aber unser Ansatz geht ja schon lange sehr weit über solche Überlegungen hinaus. Ich denke da etwa an unsere Packstationen, inzwischen um die 3.000 Stück bundesweit, die von den Kunden in erster Linie als besonders praktisch und bequem wahrgenommen werden. Aber aus einem anderen Blickwinkel betrachtet, haben sie auch eindeutig einen umweltschonenden Effekt. Denn die Pakete, die wir auf Wunsch der Empfänger in der Packstation deponiert haben, müssen nicht mehr zu jeder einzelnen Haustür transportiert werden. Und von dort, weil der Empfänger vielleicht nicht zu Hause war, wieder zu einer Postfiliale, von wo sie wiederum abgeholt werden müssen. Auch andere Angebote wie der Paketkasten, die Wunschortzustellung oder die Wunschzeitzustellung

gehen in genau diese Richtung: Sie erleichtern unseren Kunden auf eine höchst angenehme Weise das Leben, sorgen aber gleichzeitig dafür, dass Pakete schnellstmöglich und mit der geringstmöglichen Belastung für die Umwelt zugestellt werden.

Der Bericht zur Unternehmensverantwortung ist in diesem Jahr mit dem Stichwort „Das Ganze sehen“ übertitelt. Auf welche Themen der verantwortungsvollen Geschäftsführung werden Sie sich im Jahr 2017 – im Großen oder im Detail – besonders konzentrieren?

Wenn ich auf das Ganze sehe, habe ich natürlich in erster Linie auch immer unsere Konzernstrategie im Blick, dabei insbesondere den Aspekt GROW. Gerade unser Bereich E-Commerce und Paket weist ja ein starkes, nachhaltiges Wachstum auf, wie angesichts der Rekordzahlen rund um Weihnachten wieder besonders augenfällig geworden ist. Die Rahmenbedingungen dieses Wachstums auch weiterhin verantwortungsvoll zu gestalten – das wird einer der Punkte sein, auf die ich mich konzentriere. Etwa indem ich mehr und mehr Standorte bundesweit mit StreetScootern und anderen modernsten E-Fahrzeugen ausstatte, aber auch indem ich unsere Sortierlogistik weiter optimiere, wie etwa am neuen, auch ökologisch vorbildlichen Standort Obertshausen.