



# Corporate Health Policy

## Deutsche Post DHL

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Präambel	4
Ziele des Konzern-Gesundheitsmanagements	6
Aufgaben des “Chief Medical Officer” (CMO)	7
Wesentliche Maßnahmen	8
Organisation des Gesundheitsmanagements	10
Anhang KPIs, Definitionen „Krankenstand“, „Unfallstand“	11



## Vorwort

Der wirtschaftliche Erfolg des Konzerns basiert auf dem Engagement, der Motivation und der Kreativität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – aber, nur wer sich gesund fühlt, ist leistungsfähig und kann kreativ und innovativ arbeiten.

Als nachhaltig agierendes und weltweit aktives Unternehmen haben wir uns verpflichtet, Analysten und weiteren interessierten Stakeholdern Auskunft zu unseren Gesundheitsmanagementaktivitäten zu geben. Dies beinhaltet das regelmäßige konzernweite Reporting von Gesundheitsmanagementkennzahlen, wie z.B. Kranken- und Unfallstand, ebenso wie die jährliche Erstellung eines konzernweiten Gesundheitsberichtes.

Mit dieser Richtlinie zur Gesundheitspolitik definieren wir Rahmenvorgaben für den gesamten Konzern. Ich darf insbesondere alle Führungskräfte um ihre Unterstützung und Mithilfe bei der Umsetzung dieser Vorgaben bitten und möchte alle ermutigen, dieses wichtige Thema aktiv zu begleiten. Ich freue mich die besten Beispiele gesundheitsförderlicher Aktivitäten im Konzern im Rahmen der jährlichen Verleihung unseres neu geschaffenen Gesundheitsförderpreises prämiieren zu dürfen.

Das körperliche und seelische Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern ist eine Aufgabe, die hohe Aufmerksamkeit verdient und große Anstrengungen wert ist.

Walter Scheurle  
Konzernvorstand Personal

## Präambel

Die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Erhalt und die Förderung ihrer Leistungsfähigkeit sowie die Senkung krankheitsbedingter Ausfallzeiten hat für uns erhebliche wirtschaftliche Bedeutung. Dabei beschränken wir uns nicht allein auf eine Senkung der unfall- und krankheitsbedingten Ausfallzeiten. Als eines der größten Dienstleistungsunternehmen der Welt ist es für uns auch eine ökonomische Notwendigkeit, in die Gesundheit aller unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu investieren - Gesundheit ist ein Schlüsselement für nachhaltige Produktivität und Qualität unserer Dienstleistungen.

Unsere *Corporate Health Policy* basiert auf unseren Konzernwerten und unserem *Code of Conduct*. Sie beschränkt sich nicht auf die Erfüllung der jeweiligen, nationalen Rechtsvorgaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Sie ist Grundlage für die kontinuierliche Weiterentwicklung unseres Gesundheitsmanagements. Erfolgreiche Maßnahmen sowie Erfahrungen der Unternehmensbereiche, der Regionen und Länder werden ausgetauscht und so für alle Führungskräfte nutzbar gemacht.

Gesundheitsmanagement ist eine herausragende Führungsaufgabe.

Aufgabe unserer Führungskräfte ist es, eine Atmosphäre gegenseitiger Wertschätzung und offener Kommunikation zu schaffen und für ein sicheres und gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld Sorge zu tragen. Es ist die Aufgabe unserer Gesundheitsexperten, z.B. des Chief Medical Officer, die Führungskräfte dabei zu unterstützen und zu beraten.

Das Gesundheitsmanagement ist für uns die Gesamtheit aller (systematisch aufeinander bezogenen) Maßnahmen, die dem Erhalt und der Förderung

- der physischen und psychischen Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihrer Arbeitsfähigkeit und Leistungsbereitschaft dienen
- und die dazu notwendigen Voraussetzungen schaffen.

Wir wollen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich und selbständig handeln und fördern gesundheitsbewusstes Verhalten sowie eine aktive Beteiligung an den unterschiedlichen Maßnahmen der Gesundheitsförderung.

Unsere *Corporate Health Policy* definiert dazu Prinzipien für die Zusammenarbeit. Sie enthält Informationen zu den Themen:

- Gesundheitsschutz, Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit.

Eingeflossen in unsere *Corporate Health Policy* sind einschlägige internationale Standards und Abkommen<sup>1</sup> sowie Anforderungen der Global Reporting Initiative.

Diese Policy soll den Dialog aller Verantwortlichen im Konzern in allen Bereichen und auf allen Ebenen stärken. Wir wollen voneinander lernen. Als Plattform dienen u.a. das *Personnel Board* und die jährliche *Global HR Conference*. Darüber hinaus fördern wir den Dialog mit öffentlichen und privaten Institutionen, die an unserem Gesundheitsmanagement und seinen Initiativen interessiert sind.

Die grundsätzlichen Rahmenregelungen dieser Richtlinie werden in den Unternehmensbereichen, Regionen und Ländern, entsprechend den unterschiedlichen Anforderungen konkretisiert und ergänzt.

Unseren gemeinsamen Erfolg messen wir durch konzernweite Kennzahlen, nutzen dazu einheitliche Definitionen für „Krankheitstage“ und „Unfallquoten“ (siehe Anhang) und vergleichen uns mit anderen Unternehmen, mit dem Ziel, das beste Gesundheitsmanagement aufzuweisen.

---

<sup>1</sup> z.B. UN Global Compact, Global Strategy On Occupational Health For All und die Declaration On Workers Health der WHO, Ottawa und Bangkok Charta zur Gesundheitsförderung, ILO-Konventionen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, Luxemburger Deklaration zur Gesundheitsförderung

## **Ziele des Konzern-Gesundheitsmanagements**

Wir verstehen Gesundheit als einen Zustand umfassenden körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur als Abwesenheit von Krankheit. Gesundheit beinhaltet die Fähigkeit, ein wirtschaftlich und sozial aktives Leben zu führen. Arbeit kann in diesem Sinne eine wesentliche Quelle für Zufriedenheit und damit auch für Gesundheit sein.

Mit den Maßnahmen der Prävention inklusive der Gesundheitsförderung wollen wir

- die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern und sie zu einer gesundheitsbewussten Lebensweise ermutigen,
- ihre Leistungsfähigkeit und Handlungskompetenz erhalten sowie die Motivation stärken, und
- von Behinderung betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend ihrer Möglichkeiten in die Arbeitsläufe integrieren,
- gesellschaftliche Verantwortung im Bereich gesundheitlicher Herausforderungen, z.B. von biologischen Risiken, Krankheitsepidemien und Naturkatastrophen, insbesondere durch Bereitstellung unseres Know-Hows übernehmen

So leisten wir nicht nur einen wichtigen Beitrag zur Vermeidung krankheitsbedingter Kosten, sondern fördern unsere Produktivität ebenso wie eine nachhaltig hohe Qualität unserer Dienstleistungen und tragen damit zur Zufriedenheit unserer Kunden bei.

## **Aufgaben des Chief Medical Officers (CMO)**

Beim CMO werden die gesundheitsrelevanten Daten und Informationen gebündelt und konzernweite Initiativen koordiniert. Gesundheitsrelevante Entwicklungen – interne und externe – werden vom CMO aufgegriffen, Handlungsbedarfe analysiert und für Beratungen bzw. Entscheidungen aufbereitet. Dazu zählt der Kontakt zu wichtigen externen Institutionen und Einrichtungen<sup>2</sup> im Rahmen der Vorsorge gegen mögliche gesundheitliche Bedrohungen und der damit verbundenen ökonomischen Herausforderungen.

Der CMO berät weltweit unsere Führungskräfte zu allen gesundheitsrelevanten Themen und klärt aufkommende neue Fragestellungen gegebenenfalls mit externen Stellen (z.B. World Health Organization) ab. Er unterstützt die Unternehmensbereiche und die Konzernzentrale bei der Beantwortung einschlägiger Fragen von Kunden, Investoren sowie öffentlichen Institutionen und Nichtregierungsorganisationen.

Der CMO legt im Rahmen der *Global HR Conference* jährlich einen Gesundheitsbericht zur Beratung vor und erstattet dem Personnel Board regelmäßig einen Zwischenbericht.

---

<sup>2</sup> z.B. Weltgesundheitsorganisation (WHO), Centers for Disease Control (CDC), Robert-Koch-Institut (RKI), Weltwirtschaftsforum (WEF), Global Business Coalition (GBC)

## Wesentliche Maßnahmen

Wesentliche Maßnahmen des Konzerngesundheitsmanagements sind:

- Aufbau und Koordination einer konzernweiten Best-Practice-Plattform in enger Kooperation mit den Unternehmensbereichen.
- Durchführen interner und externer Benchmarks zur Identifikation von erfolgreichen Beispielen des Gesundheitsmanagements
- Ausschreibung eines konzernweiten Gesundheitsförderpreises und jährliche Verleihung
- Standardmäßige konzernweite Erfassung von Krankenständen und Unfallquoten
- Dokumentation und Analyse der Kennzahlen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, Abgleich mit wissenschaftlichen Erkenntnissen und Initiierung von adäquaten Maßnahmen.
- Kontinuierliche Risikobewertung der Krankenstandsentwicklung und Unfallquote
- Beratung und Unterstützung der Führungskräfte bei der Gestaltung einer gesundheitsförderlichen und ergonomisch ausgerichteten Arbeitsumgebung zur Vermeidung arbeitsbedingter negativer Beanspruchungsfolgen.
- Bereitstellen einer Toolbox Gesundheitsförderung mit grundlegenden Instrumenten zur Gesundheitsförderung. Beratung bei Implementierung, Durchführung und Evaluierung bedarfsorientierter Präventionsmaßnahmen.
- Unterstützung bei der Analyse der Tätigkeiten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf eventuelle Risiko- und Gefährdungspotentiale und der Bearbeitung von Vorschlägen für geeignete Abhilfemaßnahmen.
- Erarbeitung von Standards des Gesundheitsmanagements in enger Abstimmung mit den Führungskräften der Unternehmensbereiche, Regionen und Länder - die Umsetzung und Anpassung an die jeweiligen spezifischen Erfordernisse ist deren Aufgabe.
- Analyse und Aufbereitung von Veröffentlichungen internationaler Organisationen wie den Vereinten Nationen, der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und der International Labour Organisation (ILO) sowie von Erkenntnissen wissenschaftlicher Einrichtungen.
- Koordination von Fragestellungen und des notwendigen Krisenmanagements wie z.B. aufgrund von biologischen Bedrohungsszenarien, bzw. gesundheitlicher Gefährdungen, insbesondere durch epidemische Krankheitsausprägungen, wie z.B. HIV/AIDS oder akute Gefahren, wie eine Influenza Pandemie.



- Ermutigen der Verantwortlichen zur Einführung einer Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystematik (Basis-Standard OHSAS 18001) im Rahmen der Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Regionen und Ländern.
- Einbeziehung unserer Lieferanten und Subunternehmer – wir gehen davon aus, dass auch unsere Geschäftspartner eine Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auf hohem Niveau anstreben und als Mindeststandard nationale Regelungen einhalten. Hierbei stehen wir ihnen beratend zur Seite.
- Erstellung eines jährlichen Gesundheitsbericht mit spezifischen Informationen für die Unternehmensbereiche, Regionen und Länder mit Vorschlägen zur Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements und zur Verbesserung der Zusammenarbeit.
- Wir erwarten von unseren Managern, dass sie die Maßnahmen aktiv unterstützen, kommunizieren und umsetzen. Unsere Beschäftigten verdienen ein sicheres und gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld.

## **Organisation des Gesundheitsmanagements**

Der CMO bildet mit den HR-Verantwortlichen in den Ländern die Basis des Gesundheitsmanagements.

Dieses strategische Netzwerk ist Bindeglied zu den Arbeits- und Gesundheitsschutzorganisationen auf nationaler Ebene mit den jeweiligen Arbeits- und Gesundheitsschutzexperten (operatives Netzwerk).

Das *Personnel Board*, die jährliche *Global HR Conference* sowie die Regional und Local Boards diskutieren den aktuellen Gesundheitsbericht, werden fortlaufend über den Status des Gesundheitsmanagements informiert, überprüfen die Informationen und Maßnahmen für ihre jeweiligen Bereiche und machen Vorschläge zur Fortentwicklung der *Corporate Health Policy*. Bei Bedarf werden besondere Meetings durchgeführt.

Mit Betriebsräten und Gewerkschaftsvertretern arbeiten wir auf Basis der jeweiligen nationalen Vorschriften zusammen.

Die *Corporate Health Policy* wird durch themenspezifische Module, die sich an nationalen oder internationalen Erfordernissen bzw. Gesundheits-Schwerpunktthemen orientieren, ergänzt<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> z.B. Global Road Safety, HIV/AIDS Policy, Pandemic Preparedness Plan

## **Anhang KPI's - Definitionen „Krankenstand“, „Unfallstand“**

a) Konzernweit einheitliche Berechnungsgrundlage (Kennzahl „Krankenstand“):

$$\text{Krankenstand} = (\text{Krankentage} / \text{Arbeitstage}) \times 100$$

Definition Krankentage:

Die Anzahl der Krankentage ist die Summe aller krankheitsbedingten Ausfalltage mit Ausnahme von Fehltagen bedingt durch Mutterschutz, Erkrankungen wegen Schwangerschaft und Kuren.

Bei Teilzeitarbeitnehmern sind die Krankentage auf Vollzeitarbeitnehmer umzurechnen. Nicht zu erfassen sind Zeitarbeitnehmer, Arbeitnehmer in Urlaub ohne Bezahlung und Auszubildende.

Definition Arbeitstage:

Die Anzahl der Arbeitstage ist die Summe der Soll-Arbeitstage im Berichtsmonat multipliziert mit der Summe der Vollzeitbeschäftigten im Durchschnitt des Berichtsmonats. Teilzeitkräfte werden entsprechend ihrer Wochenarbeitszeit in Vollzeitbeschäftigte umgerechnet. Nicht zu erfassen sind Zeitarbeitnehmer, Arbeitnehmer in Urlaub ohne Bezahlung und Auszubildende.

b) Unfallstände werden insbesondere im Hinblick auf die Häufigkeit von Unfallereignissen mit der Kennzahl Unfallquote definiert.

$$\text{Unfallquote} = (\text{Anzahl Unfälle} / \text{FTE}) \times 1000$$

Definition Unfall: Unfälle sind betriebliche Ereignisse mit Todesfolge, dauernder Erwerbsunfähigkeit oder verlorener Arbeitszeit von 1Tag/Schicht oder mehr.

**Kontinuierlich aktualisierte Informationen zu folgenden Punkten befinden sich auf der Intranetseite der Abteilung Gesundheitsmanagement / des Chief Medical Officers von Deutsche Post DHL.**

- [Adressverzeichnis interner und externer Anlaufstellen zum Thema Gesundheitsmanagement](#)
- [Quellen- und Literaturhinweise](#)

**Informationen zum Themenfeld Arbeitssicherheit und Gefahrgutmanagement**

**befinden sich auf der Intranetseite der Abteilung Arbeitsschutz im Corporate Center**

- [Arbeitsschutz/Soziales](#)