



POSTFORUM

Informationen für politische Entscheider*innen

11 + 12 | 2023

IN DIESER AUSGABE



DHL Freight testet E-LKW der Zukunft

Beim neuen Volta, einem batterieelektrisch angetriebenen LKW stehen Nachhaltigkeit und Sicherheit von Fahrer:innen und Verkehrsteilnehmer:innen im Fokus.

Seite 3



Neue Solarschiffroute

DHL Group wird den Pakettransport auf dem Wasser in Berlin weiter ausbauen. Das Pilotprojekt mit dem Solarschiff wird verlängert.

Seite 3



15 Jahre Engagement

Bereits zum 15. Mal haben Mitarbeiter:innen von DHL Group im Rahmen des „Global Volunteer Day“ weltweit ehrenamtliche Arbeit geleistet.

Seite 4

Deutsche Post AG - Zentralbereich Corporate Public Affairs, 53250 Bonn
ZKZ 31287 - Pressesendung +4 Deutsche Post

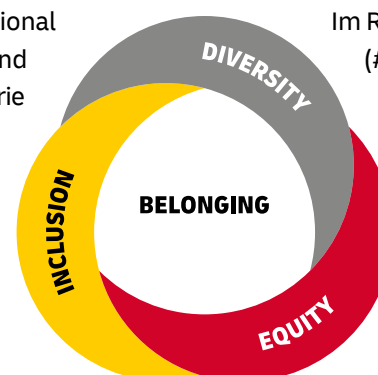


Vielfalt als Chance

Menschen und ihr Know-how sind unverzichtbar, wenn es um eine funktionierende Planung und Durchführung von Warentransporten geht. Als einer der größten Arbeitgeber weltweit kann DHL Group von der einzigartigen Vielfalt seiner Beschäftigten profitieren und fördert diese gezielt.

oder unsichtbare Einschränkungen, Alter, Geschlecht und Geschlechtsidentität, die sexuelle Orientierung oder der religiöse Hintergrund. Vielfalt, Chancengerechtigkeit, Inklusion und Zugehörigkeit werden im Konzern als wichtige Erfolgsfaktoren gesehen und aktiv als Teil der Konzernstrategie vorangetrieben. Innerhalb der verschiedenen Vielfaltsdimensionen setzt der Konzern Programme und Initiativen um, um ein inklusives und gerechtes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden die gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben, ihre Individualität entfalten können und sich an keinem Tag anders geben müssen, als sie tatsächlich sind.

DHL Group beschäftigt als international breit aufgestelltes Unternehmen und Branchenführer in der Logistikindustrie weltweit rund 600 000 Menschen. Die Vielfalt und vor allem verschiedenste kulturelle Hintergründe der Mitarbeitenden prägen die Unternehmenskultur des Konzerns. Allein an den deutschen Standorten sind 178 Nationen vertreten.



Im Rahmen der Kampagne #IchGehöreDazu (#iBelong), die im Mai während der Diversity-Woche gestartet ist, können Beschäftigte ihre Erfahrungen teilen, warum sie sich zum Konzern zugehörig fühlen.

Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

Wie gelebte Vielfalt in der Praxis aussieht, wird besonders bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen sichtbar. Alleine die Hauptgesellschaft, die Deutsche Post AG, ist deutschlandweit mit mehr als 14 200 Beschäftigten, die eine Schwerbehinderung haben, einer der größten inklusiven Arbeitgeber. Das entspricht einer Beschäftigungsquote von rund acht Prozent und liegt damit deutlich über den gesetzlich geforderten fünf Prozent.

Das gesamte Spektrum der Vielfalt

Vielfalt bei DHL Group hat aber mehr Dimensionen, als nur die unterschiedliche Herkunft der Beschäftigten. Für den Konzern umfasst Vielfalt alle Unterschiede, die Menschen zu einzigartigen Individuen machen, wie z. B. die ethnische und nationale Herkunft, unterschiedliche Fähigkeiten und sichtbare

Diese Ausgabe können Sie auch online lesen unter: dpdhl.de/postforum



Liebe Leser*innen,

neben der Novelle des Postgesetzes, die ich an dieser Stelle schon mehrfach thematisiert habe, beschäftigt mich zurzeit vor allem ein Thema: „Nachhaltiges Fliegen“.

Warum? Weil 70 Prozent der CO₂-Emissionen von DHL von unseren über 300 Flugzeugen verursacht werden. Der Schlüssel zur Dekarbonisierung des Luftverkehrs sind nachhaltige Flugkraftstoffe (SAF). Leider gibt es von diesen noch viel zu wenig und sie sind noch zu teuer. Gemeinsam mit vielen anderen Vertreter:innen von Wirtschaft, Wissenschaft und Politik habe ich mich in den letzten Monaten im Arbeitskreis Klimaneutrale Luftfahrt der Bundesregierung unter anderem mit der Frage beschäftigt, wie wir in Deutschland und Europa den Markthochlauf von SAF beschleunigen können.

Wir müssen auch in Deutschland Produktionskapazitäten aufbauen, das erfordert hohe Investitionen. Deshalb brauchen wir die Unterstützung der Bundesregierung! Durch intelligente Instrumente kann es gelingen, Anreize für den Aufbau von insbesondere Power-to-Liquid-Produktionsanlagen zu setzen. Als Logistikdienstleister mit einer großen Cargo-Luftflotte sind wir darauf angewiesen, SAF in großen Mengen beziehen zu können, um unsere Klimaziele zu erreichen. In vielen politischen Kontexten setze ich mich deshalb aktuell für Rahmenbedingungen ein, die dafür sorgen, dass SAF in ausreichender Menge produziert werden.

Mit herzlichen Grüßen

Volker Ratzmann

EVP Corporate Public Affairs



Die hohe Anzahl von Schwerbehinderten bringt eine Vielzahl unterschiedlicher Behinderungen mit sich, die teilweise individuelle behinderungsgerechte Lösungen im Hinblick auf die Arbeitsplatzgestaltung erfordern. Wie gelingt es, diese Herausforderungen nicht nur zu meistern, sondern im Arbeitsalltag die Stärken und Potenziale der Mitarbeitenden auch gewinnbringend zu fördern?

Die behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung innerhalb des Konzerns ist so divers wie die Fähigkeiten und Einschränkungen der Beschäftigten. Der Einsatz von Gebärdendolmetschern für Hörbehinderte, die individuelle Ausstattung von Zustellfahrzeugen, der Büroeinrichtung oder auch Arbeitstrainings zur beruflichen Integration, sind nur einige Beispiele. Die Zentrale des Konzerns steht den diversen regionalen Einheiten jederzeit beratend zur Seite und unterstützt bei der Weitergabe von Wissen und Erfahrungen im Konzern. Die konkrete Lösungsumsetzung erfolgt angepasst an die jeweiligen Erfordernisse eigenständig durch die Einheiten vor Ort.

DHL InklusionsAWARD

Um die Bedeutung des Themas Inklusion hervorzuheben, wird in Deutschland seit 2017 ein konzerninterner InklusionsAWARD verliehen, der herausragende Inklusionsleistungen würdigt und auszeichnet. Die Prämierung von konkreten Beispielen soll auf die vielfältigen Potenziale von Mitarbeitenden mit Behinderungen hinweisen und anderen Organisationseinheiten Anregungen zur Nachahmung geben. Der Gewinner des AWARDS, der vom Personalvorstand, der Konzerninklusionsbeauftragten und dem Sozialpartner gemeinsam verliehen wird, erhält ein Preisgeld in Höhe von 5 000 Euro, das für weitere Inklusionsprojekte einzusetzen ist. In 2023 wurden gleich zwei Organisationseinheiten für ihr besonderes Engagement ausgezeichnet:

Die DHL Airways GmbH am Kölner Flughafen hat sich seit 2017 die Integration von Menschen mit Behinderungen als einen betrieblichen Schwerpunkt gesetzt und wurde nach 2020 schon zum zweiten Mal mit dem AWARD ausgezeichnet. Am Kölner >



VIelfalt, Chancengerechtigkeit, Inklusion und Z

Interview

Die Aufgabe muss passen

Was ist aus Ihrer Sicht das Erfolgsgeheimnis von gelungener Inklusion?

Kommunikation, Transparenz, Wertschätzung und der Abbau von Berührungsängsten und flankierende Coachingangebote. Außerdem muss die Aufgabe zum Mitarbeitenden passen. Und ganz wichtig: alle müssen einverstanden sein und mitmachen. Ich habe z. B. alle meine Führungskräfte eingebunden, und wir schulen nicht nur diese, sondern alle Mitarbeiter:innen in der Zusammenarbeit mit autistischen Menschen.

Wie kam es zum Autismus-Schwerpunkt bei DHL Airways in Köln?

Zu unseren Aufgaben gehört es, Röntgenbilder von Paketen auf gefährliche und verbotene Inhalte zu kontrollieren. Die Durchfallquote bei der Prüfung

zur Kontrollkraft für Fracht und Post gemäß Kapitel Ziffer 11.2.3.2 der DVO (EU) 2015/1998 liegt im Schnitt bei 80 Prozent. Auf der Suche nach einer Lösung fiel mir der Film Rainman ein und das Menschen mit Autismus häufig eine präzise visuelle Wahrnehmung haben.

Eine unserer Mitarbeiterinnen hatte einen passenden fachlichen Hintergrund und hat dann ab 2018 den ganzen Bereich erfolgreich aufgebaut. Mittlerweile leitet sie unsere Inklusionsabteilung. Von unseren neurodiversen Anwärt:innen bestanden übrigens über 60 Prozent die anspruchsvolle Prüfung und dies teilweise bereits beim ersten Versuch.

60

Prozent der neurodiversen Anwärt:innen bestanden die anspruchsvolle Prüfung.

Wo würden Sie sich mehr Unterstützung wünschen?

Vor allem sollten bürokratische Hürden abgebaut und Prozesse vereinfacht und beschleunigt werden. Trotz unserer guten Kontakte und unserer Erfahrung hat es bis zur Einrichtung unserer Inklusionsabteilung fast zwei Jahre gedauert. Das können sich kleinere Unternehmen nicht leisten und verpassen damit eine mögliche Antwort auf den Fachkräftemangel. Es gibt zwar schon sehr viele Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen in Deutschland, aber wenig verzahnt und oft schwer verständlich. Viele wissen schlichtweg nicht, was, wann, wo beantragt werden kann und muss und welche Alternativen es bei Ablehnung durch einen Kostenträger gibt. Wir haben uns im Laufe der Zeit ein gutes Netzwerk aufgebaut, um z. B. im Dialog mit dem Inklusionsamt Lösungen zu



Detlef Schmitz, Managing Director der DHL Airways GmbH, einer der diesjährigen InklusionsAWARD Gewinner.

erarbeiten. Auch ein Unternehmensnetzwerk gehört dazu, in dem wir Bewerber:innen vermitteln können, uns austauschen und gemeinsame Qualitätsstandards entwickeln. Insgesamt muss man unglaublich kreativ, engagiert und erfahren sein. Von Seiten der Behörden wären bessere Informationen und langfristig ausgerichtete, bedarfsgerechte Unterstützungsangebote, wie z. B. Coaches, die dem Unternehmen und den Mitarbeitenden vertraut sind, hilfreich. ■



Standort arbeiten insgesamt 530 Mitarbeiter:innen und fertigen Sendungen für den Express-Versand ab. 2020 wurde eine Inklusionsabteilung gegründet, mittlerweile gibt es elf inklusive Teilzeit- und Vollzeit Arbeitsplätze, in denen sich die Mitarbeitenden um die Ein- und Ausgangskontrolle von Frachtgut kümmern oder in den Bereichen Sicherheit, Kommunikation, Zoll und IT arbeiten.



Einen besonderen Schwerpunkt haben die Kolleg:innen in Köln dabei auf die Zusammenarbeit von autistischen und nicht-autistischen Beschäftigten gelegt. Um das Miteinander zu verbessern, gibt es Infoveranstaltungen und individuelle Unterstützungsangebote. Mitarbeitende mit Autismus werden von einem Coachingteam fachlich und arbeitspädagogisch betreut, zudem wurde ein Assessmentcenter mit anschließender Ausbildung zum Kontrollpersonal für Fracht und Post eingeführt, das sich gezielt an Menschen mit Autismus richtet. „Denkwerkstätten“ zum Thema Inklusion, die Gründung eines Unternehmensnetzwerks und die Beteiligung an einer Inklusionsmesse in Dortmund sind weitere konkrete Maßnahmen, die durch den ganz-

heitlichen Ansatz und den engen Austausch mit Behörden, Vertreter:innen aus Politik und anderen Unternehmen entstanden sind.

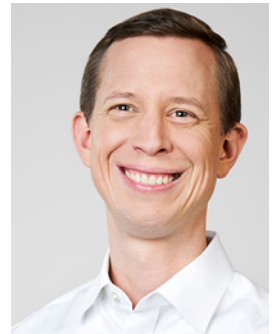
Die Kölner Kolleg:innen teilen sich das Preisgeld mit der Brief- und Paketniederlassung in Kassel, die ebenfalls für den ganzheitlichen Ansatz für mehr Inklusion ausgezeichnet wurde. Der Schwerpunkt liegt hier auf der Schaffung von behindertengerechten Arbeitsplätzen und barrierefreien Umbauten. Um die Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben zu ermöglichen, deren Anteil in der Niederlassung weit über fünf Prozent liegt, werden diverse technische Hilfen bereitgestellt und Umbaumaßnahmen ergriffen. So wurde beispielsweise für eine Kollegin, die auf einen Rollstuhl angewiesen ist, eine automatische Steuerung der Eingangs- und WC-Tür installiert, so dass sie sich barrierefrei an ihrem Arbeitsplatz bewegen kann.

In einem anderen Fall konnte das Dienstfahrzeug eines Kollegen mit Hörbehinderung mit optischen

Signalen nachgerüstet werden, sodass er es gefahrlos steuern kann. Zukünftig ist außerdem die Schaffung von betriebsintegrierten Außenarbeitsplätzen in Zusammenarbeit mit einer lokalen Werkstatt für Menschen mit Behinderungen geplant. Der InklusionsAWARD und die Vielzahl von Maßnahmen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben demonstrieren die Bedeutung von Vielfalt für die Unternehmenskultur.

Im Jahr 2021 wurde unter der Schirmherrschaft des Bundesministers für Arbeit und Soziales die DHL Group mit dem Inklusionspreis der Wirtschaft in der Kategorie „Konzern“ ausgezeichnet. Personalvorstand Thomas Ogilvie bekräftigte anlässlich der Verleihung des Preises:

„Inklusion und Chancengleichheit sind für uns wichtige Erfolgsfaktoren. Wir sind davon überzeugt, dass wir durch die Vielfalt der Perspektiven und Erfahrungen unserer Beschäftigten besser und leistungstärker sind.“



ZUGEHÖRIGKEIT – AUF ENGLISCH: DIVERSITY, EQUITY, INCLUSION, BELONGING (DEIB)



Nachhaltigkeit und Sicherheit stehen im Fokus

E-LKW der Zukunft

DHL Freight hat in den vergangenen Wochen in seiner Niederlassung in Köln einen besonderen Elektro-LKW von Volta Trucks getestet. In einem Radius von 50 Kilometern um das Umschlaglager herum wurde geprüft, ob der futuristisch anmutende Elektro-LKW die täglichen Herausforderungen in der Logistik meistern kann.

Nachhaltig und leise

Das Nutzfahrzeug wird batterieelektrisch betrieben, wurde für den Nah- sowie den innerstädtischen Verkehr entwickelt, stößt keinerlei CO₂-Emissionen aus und ist wesentlich leiser als andere LKW. Ausgehend von einer jährlichen Fahrleistung von 40 000 Kilometern in acht Jahren wird so der Ausstoß von 194,5 metrischen Tonnen Treibhausgasen unterbunden. Das entspricht fast 100 000 Kilo verbrannter Kohle.

Sicherheit im Fokus

Auch das Thema Sicherheit spielt bei der Bauweise des neuen E-LKW eine große Rolle. Die Bauweise herkömmlicher LKW führt zu einem großen toten Winkel, in dem Menschen übersehen werden können. Gleichzeitig ist der hohe Einstieg auf der Straßenseite für Fahrer:innen immer wieder mit Risiken im Stadtverkehr verbunden.

Beim Volta Truck sitzt die Fahrerin oder der Fahrer in der Mitte der Fahrzeugkabine und erhält so ein weites Sichtfeld von 220 Grad. Über Kameras, die Rundumbilder aus der 360°-Vogelperspektive liefern, können die Fahrer:innen zusätzlich Passant:innen jederzeit im Blick behalten. Durch den niedrigeren Sitz befinden sich sie sich außerdem auf Augenhöhe mit anderen Verkehrsteilnehmer:innen und können so leichter mit ihnen kommunizieren. ■

194,5

Tonnen Treibhausgasen werden durch den Einsatz eines neuen E-LKW in acht Jahren eingespart.



Berliner Erfolgsprojekt von DHL Group wird verlängert

Neue Solarschiffroute

DHL Group wird den Pakettransport auf dem Wasser in Berlin weiter ausbauen. Das Pilotprojekt mit dem elektrisch angetriebenen Solarschiff, was im Oktober 2022 gestartet ist, ist so erfolgreich, dass es um mindestens ein Jahr verlängert wird. Bereits mehr als 50 000 Pakete wurden bereits per Solarschiff CO₂-neutral in der Hauptstadt zugestellt. Nun plant das Unternehmen, die bisherige Route von Spandau zum Westhafen um zwei weitere Haltepunkte am Humboldthafen am Hauptbahnhof und am Wikingerufer zu

erweitern. Außerdem sollen bis Ende des Jahres alle Voraussetzungen geschaffen werden, um eine zweite Route von Köpenick zum Osthafen nahe der Oberbaumbrücke mit einem zweiten Solarschiff einzurichten.

Um diesen Weg der klimaneutralen Zustellung fortzusetzen, wird DHL Group nun auch mit dem Berliner Senat eine Kooperation eingehen. Gemeinsam mit der Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt sollen möglichst an den Haltepunkten des Solarschiffs entlang der Wasserstraßen mindestens zehn solarbetriebene DHL-Packstationen

aufgestellt werden. Auf diese Weise wird die CO₂-neutrale Logistik im Pakettransport weiter vorangetrieben. Der Genehmigungsprozess für die solarbetriebenen DHL-Packstationen wird in Zusammenarbeit mit dem Senat in den nächsten Monaten starten. Das 2,50 Meter breite und 10,50 Meter lange, elektrisch angetriebene Solarschiff transportiert täglich bis zu 350 Sendungen auf Spree und Havel vom Südhafen Spandau bis zum Westhafen. Bei dem deutschlandweit ersten Pilotprojekt dieser Art werden keine Emissionen verursacht. Das Solarschiff fährt umweltschonend und geräuschlos. Vom Westhafen aus bringt DHL die Pakete dann weiter umweltfreundlich zu den Kunden – mit elektrischen Lastenrädern.

Ermöglicht wird das durch die Projektpartner Berliner Hafen- und Lagergesellschaft BEHALA, sowie die Reederei Solarwaterworld AG. Das Solarschiff fügt sich nahtlos in die grüne Nachhaltigkeits-Strategie von DHL Group ein. Schon jetzt ist der Konzern der klimafreundlichste Post- und Paketdienstleister der Hauptstadt: mit einer E-Zustellflotte von rund 1 000 E-Fahrzeugen sowie mehr als 1 700 elektrischen Lastenrädern, vor allem E-Trikes und E-Bikes. Damit werden die Brief- und Paketsendungen in knapp 50 Prozent der Berliner Zustellbezirke bereits heute CO₂-neutral ausgeliefert. ■

Mehr als 3,1 Millionen Stunden ehrenamtliche Arbeit

Globales Engagement

Bereits zum 15. Mal haben Mitarbeiter:innen von DHL Group im Rahmen des so genannten „Global Volunteer Day“ (GVD) ehrenamtliche Arbeit geleistet. Im Laufe der Jahre sind über 3,1 Millionen Stunden ehrenamtliche Tätigkeiten zusammengekommen, die von mehr als 1,3 Millionen Freiwilligen erbracht wurden. Der GVD wurde im Jahr 2008 in Singapur ins Leben gerufen. Seither motiviert und unterstützt DHL Group Mitarbeiter*innen, sich in gemeinnützigen Projekten in ihren Heimatländern zu engagieren. Quer durch alle Bereiche von DHL Group haben sich Beschäftigte u. a. in den Schwerpunktbereichen Umwelt, Katastrophen-

hilfe, Bildung und berufliche Qualifizierung, Flüchtlingshilfe, Gesundheit und Wohlbefinden sowie soziale Dienste beteiligt. Bei der Auswahl der Projekte sind die Mitarbeitenden frei.



In diesem Jahr stand der GVD unter dem Motto: „Follow the sun“: Innerhalb von 15 Wochen fanden ehrenamtliche Aktivitäten in 15 Ländern statt – von Ost nach West. Von Neuseeland, Japan, Singapur, Malaysia, Indien, Madagaskar, Serbien, Uganda, Deutschland und Großbritannien über Paraguay, Panama, Kolumbien bis zu den USA gab es Aktionen. ■

KURZ NOTIERT



LEJ Campus in Leipzig eröffnet

Die Stadtbau AG hat nach zweijähriger Bauzeit den innovativen LEJ CAMPUS am Luftfrachtdrehkreuz Leipzig/Halle an den Hauptmieter DHL übergeben. Am Flughafen Leipzig/Halle betreibt DHL Express das größte Drehkreuz für das weltweite Netzwerk. Der hochmoderne sowie umwelt- und klimafreundliche Komplex besteht aus fünf mehrgeschossigen Gebäuden. Er bietet auf einer Bruttogeschossfläche von insgesamt 34 000 Quadratmetern Raum für 1 100 Beschäftigte.

„Stempel des Monats“

Die Deutsche Post und der Bund Deutscher Philatelisten (BDPh) rufen zum Wettbewerb „Stempel des Monats“ auf. Briefmarkensammler:innen und philatelistisch Interessierte können vom 15. August bis 30. September 2023 für jeden Monat des Jahres 2024 ein Thema für einen Sonderstempel vorschlagen. Eine Jury aus Vertreter:innen der Deutschen Post und des BDPh kürt dann im Oktober die insgesamt zwölf Gewinner:innen (für jeden Monat eine(n)).



Mehr nachhaltige Transportlösungen

DHL Global Forwarding verzeichnet eine zunehmende Nachfrage nach grünen Transportlösungen, bei denen nachhaltiger Kraftstoff wie zum Beispiel Sustainable Aviation Fuel (SAF) zum Einsatz kommt. Es zeigt sich, dass immer mehr Versender:innen nicht nur eine größere Transparenz der Treibhausgasemissionen wichtig ist, sondern dass sie selbst dann an nachhaltigen Lösungen interessiert sind, wenn diese mit Zusatzkosten einhergehen.

Herausgeber: Deutsche Post AG
Zentrale, Zentralbereich Corporate Public Affairs,
53250 Bonn

Verantwortlich für den Inhalt: Volker Ratzmann
Redaktion: Juliane Panwinkler, Ulrike Mühlberg
Gestaltung: Caroline Gärtner
Fotos: DHL Group

So erreichen Sie uns:

facebook.com/deutschepost
twitter.com/deutschepostdhl
youtube.com/user/DeutschePostDHL
postforum@dpdhl.com

Bestellungen und Anfragen richten Sie bitte an die Redaktion: postforum@dpdhl.com