



Global Compact

Fortschrittsbericht 2016

(Berichtszeitraum April 2015 – April 2016)

Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH

Der Global Compact, der im Jahr 2000 von dem damaligen Generalsekretär der Vereinten Nationen (UN), Kofi Annan, ins Leben gerufen wurde, ist ein weltweites Übereinkommen zur sozialen und ökologischen Gestaltung der Globalisierung. Die teilnehmenden Unternehmen und Organisationen erklären darin ihren Willen soziale und ökologische Mindeststandards einzuhalten und umzusetzen. Weitere Informationen unter www.unglobalcompact.org

Erklärung der Geschäftsführung zur kontinuierlichen Unterstützung des Global Compact

Das Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH (QFC) ist seit Februar 2008 Mitglied des Global Compact.

Als einer der ersten Schritte, die Prinzipien des Global Compact in unserem Unternehmen zu implementieren, hat die Geschäftsführung mit dem Betriebsrat des QFC eine gemeinsame Erklärung unterschrieben und veröffentlicht:

„Der Betriebsrat und die Geschäftsführung des QFC unterstützen die 10 Prinzipien des Global Compact und rufen alle Beschäftigten des QFC auf, die Umsetzung und Verbreitung der Global Compact Prinzipien aktiv zu unterstützen.“

Die Prinzipien des Global Compact entsprechen den Werten, die im Leitbild des QFC definiert sind.

Das QFC wird auch weiterhin den Global Compact in seinem Einflussbereich, besonders durch die QFC-Projektarbeit, unterstützen, um durch die Umsetzung der Menschenrechte, menschlicher Arbeitsnormen, nachhaltigem Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung, einen Beitrag zu einer gerechteren Globalisierung und einer an Nachhaltigkeitsprinzipien orientierten Gesellschaft zu leisten. **(G4-1)**



01.06.2016

Helmut Krodel

Geschäftsführer

Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH

Kontakt: Helmut Krodel

Email: helmut.krodel@gfc.de Tel: +49 (0) 345 217680

Fax: +49 (0) 345 2176821

Der Ursprung des QFC

Die gemeinnützige GmbH wurde 1994 von der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik gegründet. Seit der Gewerkschaftsfusion zur Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) ist diese alleinige Gesellschafterin. **(G4-7)**

Hauptaufgabe der ersten Jahre war es, Menschen, die von Arbeitslosigkeit bedroht waren, durch Qualifizierungen einen beruflichen Neubeginn zu ermöglichen und bei der Umstrukturierung der aus den Chemiekombinaten Ostdeutschlands hervorgegangenen Unternehmen unterstützend und beratend zur Seite zu stehen.

Mit gezielter Qualifizierung von ArbeitnehmerInnen hat das QFC einen Beitrag zur Entwicklung und Wirtschaftsförderung der Industriestandorte geleistet, den Strukturwandel in der chemischen Industrie Ostdeutschlands begleitet und maßgeblich mitgestaltet.

Heute ist das QFC eine international agierende Projekt- und Qualifizierungsagentur.

Länder in denen QFC derzeit operiert sind Deutschland, Polen, Spanien, Dänemark, Tschechien und Italien. **(G4-6, G4-8)**

Unternehmensschwerpunkte

QFC steht für „Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH“. **(G4-3)** Sitz des QFC ist Hannover **(G4-5)**. Auf Basis einer gut ausgebauten Netzwerkstruktur konzentriert sich unsere Arbeit auf vier Bereiche **(G4-4)**:

- Erstausbildung
- Qualifizierungsförderung
- Transfermanagement/ Sozialpartnerprojekte
- Europakompetenz

Als gemeinnützige Tochtergesellschaft der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) sehen wir uns in erster Linie in Verantwortung gegenüber den Beschäftigten und den Unternehmen an den Standorten der durch die IG BCE betreuten Industriebereiche.

Unsere Zielgruppen sind Beschäftigte, Auszubildende, Jugendliche, die auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind und Arbeitssuchende. Weiterhin unterstützen wir Unternehmen in Fragen der beruflichen Bildung, der Personalentwicklung und bei Strukturanpassungen.

Wir verstehen unsere Arbeit als einen Beitrag für Innovation, Nachhaltigkeit, Qualifikation, Beschäftigung und Zusammenarbeit in Europa.

Unternehmensstruktur /Struktur der Unternehmensführung:

Geschäftsführer: Helmut Krodel, Prokuristin: Silvia Lehmann

Vertreter der Gesellschafterin: Michael Vassiliadis, Vorsitzender IG BCE und Petra Reinbold-Knape, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes der IG BCE. **(G4-34)**

Zusammensetzung des Kontrollorgans **(G4-38)** und Vorsitz des Kontrollorgans **(G4-39)**

Beirat

Wird von der Gesellschafterversammlung eingesetzt und besteht aus 4 Mitgliedern. Klaus Brauer, (IG BCE, Vorsitzender des Beirates), Tomas Nieber, (IG BCE), Joachim Novak, (Betriebsratsvorsitzender InfraLeuna), Markus Römer, (IG BCE).

Kuratorium

Beratendes Gremium und besteht aus ca. 15 Mitgliedern aus Unternehmen, Verbänden, Wissenschaft und Politik. Vorsitzender des Kuratoriums: Alfred Geißler, (Vorstandsmitglied / Arbeitsdirektor STEAG GmbH). stellvertretende Vorsitzende: Prof. Dr. Manuela Niethammer (Dekanin, Universität Dresden)

Berichterstattung des QFC nach GRI-G4

Die Berichterstattung des Fortschrittsberichtes 2016 (Zeitraum April 2015 – April 2016) (**G4-28**) erfolgt in Übereinstimmung mit der „Kern-Berichterstattung“ der Berichtsleitlinien der Global Reporting Initiative GRI-G4 („**G4-**„)

Das Berichtsformat, das von dem QFC seit dem ersten Fortschrittsbericht – im Jahr 2010 – benutzt wurde, wird wegen der besseren Vergleichbarkeit von Kennziffern (die sich u. a. an den GRI G3.1 Indikatoren orientieren („**GRI-**„) beibehalten.

Der letzte Fortschrittsbericht des QFC wurde im Juni 2015 veröffentlicht für den Berichtszeitraum April 2014 - April 2015 (**G4-29, G4-30**), Kontakt: Silvia Lehmann, QFC (**G4-31**).

Einbindung von Stakeholdern (G4-24 - G4 -27)

Das QFC führte im Berichtszeitraum eine Stakeholder-Analyse durch, welche folgende Stakeholder-Gruppen des QFC identifizierte:

- Beschäftigte
- Gesellschafter: IG BCE
- Kunden: IG BCE, Unternehmen, Schulen
- Kooperationspartner: Wissenschaftliche Einrichtungen, Bildungsdienstleister, Organisationen im Ausland, Kammern, Wirtschaftsverbände, Sozialpartner, IG BCE
- Mittelgeber: (Bundes- und Landesministerien, Agentur für Arbeit, IG BCE)
- Politik und Politische Parteien
- Mitbewerber: weitere Projektgesellschaften und Bildungsdienstleister
- Lieferanten: Einkauf, Bildungsdienstleister, Vermieter/technische Ausstattungen
- Projektabrechnung
 - o BVA – Bundesverwaltungsamt
 - o LVA – Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt
 - o LASA – Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg
 - o DLR – Deutsche Gesellschaft für Luft- und Raumfahrt
 - o GSUB – Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung

Die Stakeholder-Analyse ist Teil des Nachhaltigkeits-Check der Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³. Diese wurde durch IG BCE, BAVC und VCI gegründet.

Alle ermittelten Stakeholder haben unmittelbaren Einfluss auf die operative und strategische Ausrichtung und Handlungsweise des QFC.

Wesentlichkeitsanalyse (G4-2)

Die Wesentlichkeitsanalyse ist ebenfalls Teil des Nachhaltigkeits-Check von Chemie³, wobei die Handlungsfelder der drei Dimensionen von Nachhaltigkeit auf ihre

- Wesentlichkeit aus Sicht der Stakeholder
- Strategische Bedeutung aus Sicht der Unternehmen
- Stand der Bearbeitung im Unternehmen

untersucht und ausgewertet wurden.

Als Ergebnis der Auswertung wurden im ersten Schritt folgende Handlungsfelder mit abgestuftem Handlungsbedarf identifiziert:

hoher Handlungsbedarf

- Qualifizierung
- Personalpolitik, Führungs- und Unternehmenskultur
- Fachkräftesicherung
- Beteiligungsprozesse für die Beschäftigten, Feedback-Systeme (Beschäftigte)
- Know-how-Sicherheit und –Sicherung
- Geschäfts- und Investitionsplanung

mittelfristiger Handlungsbedarf

- Vertrieb
- Unternehmensführung und -kontrolle (Governance Compliance)
- Stakeholderdialoge, Feedback-Systeme, Kommunikation (inkl. Nachbarschaftsdialog)
- Vereinbarkeit Familie / Beruf, Work-Life-Balance
- Produktbezogene Kommunikation und Kundeninformation
- Alters- und gesundheitsgerechte Gestaltung des Arbeitsprozesses

Im 2. Schritt wurde vereinbart, eine Priorisierung vorzunehmen, um 3 – 4 der identifizierten Handlungsfelder in Arbeitsgruppen zu bearbeiten

Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen: (G4-2)

Für das QFC, als ein gewerkschaftliches Projektmanagementunternehmen, stellen die Umsetzung, Verbreitung und Stabilisierung der Sozialpartnerschaft, der sozialen Gerechtigkeit und der Nachhaltigkeit einen wesentlichen Orientierungsrahmen für die Projekte und Aktivitäten dar.

Dafür hatte das QFC ca. 40 Vollzeitverhältnisse geschlossen. Im Berichtszeitraum hat die Beendigung mehrerer langjähriger Projekte zu einer Reduzierung der Projektaktivitäten wie auch des Personalbestandes geführt. **(G4-13)**

Das QFC ist bei der Akquise von Projektmitteln sehr stark von öffentlichen Mitteln abhängig. Verzögerungen beim Start der neuen ESF-Förderperiode, Ausschreibungen wie der ESF-Sozialpartnerrichtlinie "Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern" und der Sozialpartnerrichtlinie auf der Landesebene, haben deshalb direkte Auswirkungen auf die Projektaktivitäten und die Zahl der Beschäftigten. Die Anzahl der Beschäftigten sank zum Ende 2015 um ca. 50%

Werte, Prinzipien, Standards, Normen, Code of Conduct des QFC

Nachhaltigkeit spielt für das QFC auf vielfältige Weise eine zentrale Rolle:

- als Wertemaßstab einer gewerkschaftlichen Einrichtung und als Mitglied des Global Compact
- im Umgang mit seinen Geschäftspartnern
- in Projekten, die sich explizit mit Nachhaltigkeit befassen (CaeSaR, PNI)
- in Publikationen (QFC-CSR-Infos), die sich Nachhaltigkeitsthemen widmen
- in einem eigenen Nachhaltigkeits- und Qualitätsstandard für die Aus- und Weiterbildung (QFC - Qualitätssiegel Q3SQ)
- in den Beziehungen zu den Stakeholdern aus dem Bereich der Bildungsdienstleister, für die das Qualitätssiegel Q3SQ ein Benchmark darstellt.
- Seine Nachhaltigkeitskompetenz bringt das QFC, durch seine direkte Beteiligung, auch in die Nachhaltigkeitsinitiative der Chemischen Industrie (Chemie³) ein.

Risiken:

Das QFC ist kein produzierendes Unternehmen. Das QFC bemüht sich durch die Auswahl seiner - verstärkt auch lokalen und regionalen - Lieferanten und Kooperationspartner, insbesondere Bildungsdienstleister, sich nicht an Menschenrechtsverletzungen schuldig zu machen.

Dies geschieht insbesondere durch nachfolgende Kriterien

- Achtung von Arbeitnehmerrechten,
- Beteiligung an Nachhaltigkeitsinitiativen,
- Zertifizierung nach dem Qualitätssiegel des QFC Q3SQ

Unterstützung und Verbreitung der Global Compact Prinzipien im Einflussbereich des QFC

Q3SQ

<http://qfc-news.com/unternehmen/#av-layout-grid-3>

Zur Verbreitung und Implementierung der Global Compact Prinzipien in der beruflichen Aus- und Weiterbildung hat das QFC einen neuen Qualitätsstandard, das Qualitätssiegel Q3SQ, für die industrielle Aus- und Weiterbildung entwickelt.

Q3SQ steht für Quality Standard for Social and Sustainable Qualification (Qualitätsstandard für soziale und nachhaltige Qualifizierung). Das Qualitätssiegel Q3SQ umfasst Anforderungen an ein Qualitätsmanagement, die Prinzipien von Responsible Care, wie auch die Prinzipien des Global Compact.

Q3SQ wurde gemeinsam mit Stakeholdern des QFC (Sozialpartner, Wissenschaft und Bildungsdienstleister) entwickelt.

Q3SQ wird nach Auditierung und Überprüfung durch eine Jury vergeben.

Mitglieder der Jury repräsentieren die Stakeholder des QFC: Anis Ben-Rhouma (IG BCE Landesbezirk Nordost), Heidi Greinacher (VCI/BAVC Nordostchemie e.V.), Prof. Dr. Alfons Matheis (Umweltcampus Birkenfeld der Fachhochschule Trier), Prof. Dr. Manuela Niethammer (Universität Dresden),

Mit dem Qualitätssiegel sollen, sowohl in den Bildungseinrichtungen wie auch in den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Prinzipien des Global Compact implementiert und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Aus- und Weiterzubildenden vermittelt werden.

Das Qualitätssiegel Q3SQ wurde erstmals im Mai 2011 an folgende Bildungsdienstleister vergeben. In jährlichen Fortschrittsberichten dokumentieren sie weitere Aktionen und ihr Engagement für die Umsetzung der Prinzipien des Qualitätssiegels.

Bildungszentrum Wolfen-Bitterfeld e.V. aus Bitterfeld-Wolfen

Ausbildungsverbund Olefinpartner e.V. aus Schkopau

Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e.V. aus Lutherstadt Wittenberg

BAL Bildungsakademie Leuna GmbH & Co KG /IBLM Interessengemeinschaft Bildung Leuna-Merseburg e.V.

2015 wurde die Provadis – Partner für Beratung und Bildung GmbH, Frankfurt erfolgreich zertifiziert.

Diese fünf Bildungsdienstleister bilden in ihren Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ca. 1400 Auszubildende und ca. 9150 Teilnehmer in Weiterbildungsmaßnahmen für 450 Unternehmen aus.

Die Q3SQ-zertifizierten Bildungsdienstleister haben im Rahmen des Projektes CaeSaR Qualifizierungsbausteine zur Nachhaltigkeit, den Global Compact Prinzipien und CSR für den praktischen Einsatz in der Aus- und Weiterbildung entwickelt. **(G4-SO1)**

Im Berichtszeitraum wurde im September 2015 ein Workshop zur Weiterentwicklung von Q3SQ unter Beteiligung der Sozialpartner IG BCE/BAVC/VCI, Vertreter der Wissenschaft und der Bildungsdienstleister durchgeführt.

CSR-Newsletter

Seit Beginn 2011 veröffentlicht das QFC einen CSR-Newsletter, um seine Stakeholder über aktuelle Entwicklungen zu CSR, Global Compact und Nachhaltigkeit zu informieren.

<http://qfc-news.com/category/csr-informationen/>

Insgesamt wurden bisher 56 CSR-Infoblätter veröffentlicht. **(GRI-SO5)**

Im Berichtszeitraum April 2015 – April 2016 wurden in den 11 CSR-Infos folgende Themenschwerpunkte veröffentlicht:

Nr. 46 – Umwelt in Europa – Zustand und Ausblick 2015

Nr. 47 – Globale Rahmenvereinbarungen

Nr. 48 – 6. Fortschrittsbericht des QFC für den Global Compact

Nr. 49 – Globale Weichenstellung für eine dekarbonisierte Wirtschaft

Nr. 50 – 15 Jahre Global Compact – Von der Globalisierungskritik zur „Kraft des Guten“

Nr. 51 – Die neue Agenda 2030 – die nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen

Nr. 52 – Europäische Union – Fortschrittsbericht 2015 über nachhaltige Entwicklung

Nr. 53 – COP 21 Paris – Neues Weltklimaabkommen

Nr. 54 – Stromproduktion in Deutschland auf Rekordniveau

Nr.55 – Global Risk Report 2016, Weltwirtschaftsforum in Davos

Nr. 56 – Klimawandel Rekordjahr 2015

Geplante Aktivitäten 2016/2017

Deutsches Global Compact Netzwerk

Das QFC wird sich weiterhin aktiv an den Arbeitstreffen des Deutschen Global Compact Netzwerkes beteiligen und seine Erfahrungen mit Q3SQ wie auch mit dem CaeSaR-Projekt für KMU's als praktische Beispiele für die Umsetzung der Global Compact Prinzipien, in die Diskussion im Netzwerk einbringen.

CSR-Infos

Darüber hinaus wird das QFC mit seinen CSR-Infos weiterhin seine Stakeholder und die interessierte Öffentlichkeit über aktuelle Entwicklungen, Standards, Initiativen und Studien zu CSR und Nachhaltigkeit informieren. **(GRI-SO5)**

Qualifizierungsprogramm „Promotoren für Nachhaltigkeit und Innovation“

<http://qfc-news.com/portfolio-item/promotor-nachhaltigkeit-innovation/>

Das QFC wird in 2016 gemeinsam mit der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE ein neues Qualifizierungsprogramm zu Nachhaltigkeit unter dem Titel „Promotoren für Nachhaltigkeit und Innovation“ beginnen. In Kooperation mit dem Umweltcampus Birkenfeld der Fachhochschule Trier und der IG BCE können Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Rahmen einer 18monatigen wissenschaftlichen Weiterbildung (incl. wissenschaftlicher Projektarbeit) einen Abschluss als Promotor für Nachhaltigkeit und Innovation erlangen. **(G4-SO1)**

ANLIN

QFC plant 2016 mit zwei Q3SQ-zertifizierten Bildungsdienstleistern im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) ein Modellprojekt zur Nachhaltigen Gestaltung des Lernortes Betrieb in der Berufsausbildung unter dem Titel „ANLIN“ zu beginnen.

Kooperation mit der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE

Das QFC wird auch weiterhin mit der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE zusammenarbeiten und in einem Think-Tank mit Vertretern aus Unternehmen, Gewerkschaften und Wissenschaft auch die Global Compact Prinzipien weiterverbreiten.

Q3SQ

Das Qualitätssiegel Q3SQ soll weiterentwickelt und an den Berichtsstandard GRI-G4 angepasst werden. Weitere Bildungsdienstleister sollen für Q3SQ gewonnen werden.

Chemie³

<https://www.chemiehoch3.de/de/home.html>

Das QFC beteiligt sich weiterhin an der Nachhaltigkeitsinitiative der Chemischen Industrie, Chemie³, und hat seine Organisation dem Nachhaltigkeitscheck von Chemie³ unterzogen.

Weltaktionsprogramm „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ und Nachhaltige Entwicklungsziele der Vereinten Nationen

Mit dem Qualitätssiegel Q3SQ leistet das QFC weiterhin einen Beitrag zur praktischen Umsetzung des Weltaktionsprogramms (WAP) „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ und unterstützt damit auch die Umsetzung der Nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen, insbesondere das „Ziel 4: Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern“.

Mit dem Qualifizierungsprogramm „Promotoren für Nachhaltigkeit und Innovation“ werden auch die neuen Nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen verbreitet.

Menschenrechte

Prinzip 1 UNTERNEHMEN SOLLEN DEN SCHUTZ DER INTERNATIONALEN MENSCHENRECHTE UNTERSTÜTZEN UND ACHTEN

Prinzip 2 UNTERNEHMEN SOLLEN SICHERSTELLEN, DASS SIE SICH NICHT AN MENSCHENRECHTSVERLETZUNGEN MITSCHULDIG MACHEN

Die Geschäftsführung des QFC hat mit dem Betriebsrat bereits 2008 eine Erklärung unterzeichnet, in der die Global Compact Prinzipien aufgeführt sind.

Auszug aus der Erklärung:

„Der Betriebsrat und die Geschäftsführung des QFC unterstützen die 10 Prinzipien des Global Compact und rufen alle Beschäftigten des QFC auf, die Umsetzung und Verbreitung der Global Compact Prinzipien aktiv zu unterstützen.“

Diese Erklärung ist allen Beschäftigten des QFC bekannt gemacht worden. Neu eingestellte Beschäftigte werden bei der Beschäftigungsaufnahme über die Global Compact Prinzipien informiert. **(GRI-HR3 und G4-HR2)**

Die Gehälter der Beschäftigten liegen über dem Mindestlohn für den Bildungsbereich. So liegen z. B. die Standardeintrittsgehälter 55 % über den niedrigsten Eintrittsgehältern nicht tarifgebundener Bildungsträger. **(G4-EC5)**

G4-LA1

Mitarbeiterfluktuationsraten (Stichtag: 31.12.2015)

Geschlecht	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Frau %	24	16	17	9	6	10	9	18	24
Mann %	4	2	11	6	2	4	9	8	9

G4-LA3

Rückkehr zur Arbeit und Beibehaltungsraten nach Elternurlaub (2.1)

Zahl der Beschäftigten, die berechtigt waren für Elternurlaub

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Frau	1		1		1	1	2	1	1
Mann							1	0	0

Zahl der Beschäftigten, die Elternurlaub nahmen (2.2)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Frau	1		1		0	1	2	1	1
Mann							1	0	0

Zahl der Beschäftigten, die nach Ende des Elternurlaubs zur Arbeit zurückkehrten (2.3)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Frau		1		1			1	0	0
Mann							1	0	0

Zahl der Beschäftigten, die nach Ende des Elternurlaubs zur Arbeit zurückkehrten und die 12 Monate nach ihrer Rückkehr noch beschäftigt waren (2.4)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Frau		1		1			0	1	0
Mann									

Rückkehr- und Beibehaltungsraten der Beschäftigten, die nach dem Elternurlaub zur Arbeit zurückgekehrt sind (2.5) %

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Frau		100		100			50	50	0
Mann							100		0

G4-LA2

Betriebliche Leistungen, die Vollzeitbeschäftigten, befristet Beschäftigten und Teilzeitbeschäftigten, zur Verfügung stehen.

	<i>Vollzeitbeschäftigte</i>	<i>befristet Beschäftigte</i>	<i>Teilzeit-Beschäftigte</i>
Betriebliche Leistungen, z. B.			
- Unfallversicherung	ja	ja	ja
- Gesundheitsfürsorge	ja	ja	ja
- Mutterschutz	ja	ja	ja
- Elternzeit	ja	ja	ja
- Pensionsregelung	ja	ja	ja
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	ja	ja	ja
- Urlaubsgewährung	ja	ja	ja
- Jubilarzuwendungen	ja	ja	ja
- Bildungsurlaub	ja	ja	ja
- Ausgleich zum Krankengeld	ja	ja	ja
- finanzielle Unterstützung bei auswärtiger Unterkunft	ja	ja	ja
- Freistellung für Corporate Volunteering	ja	ja	ja

Das QFC ist seit Mai 2005 Mitglied im **Netzwerk für Demokratie und Toleranz** in Sachsen-Anhalt und beteiligt sich regelmäßig an Veranstaltungen des Bündnisses. Das QFC nutzt themenbezogene Weiterbildungsangebote. **(G4-SO1)**

Arbeitsnormen

- Prinzip 3** **UNTERNEHMEN SOLLEN DIE VEREINIGUNGSFREIHEIT UND DIE WIRKSAME ANERKENNUNG DES RECHTS AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN WAHREN**
- Prinzip 4** **UNTERNEHMEN SOLLEN FÜR DIE BESEITIGUNG DER ZWANGSARBEIT EINTRETEN**
- Prinzip 5** **UNTERNEHMEN SOLLEN FÜR DIE ABSCHAFFUNG DER KINDERARBEIT EINTRETEN**
- Prinzip 6** **UNTERNEHMEN SOLLEN FÜR DIE BESEITIGUNG VON DISKRIMINIERUNG BEI ANSTELLUNG UND BESCHÄFTIGUNG EINTRETEN**

Das QFC respektiert das Recht auf Koalitionsfreiheit der Beschäftigten und das Recht auf Kollektivverhandlungen. **(G4- HR4)**

Die Beschäftigten des QFC haben einen Betriebsrat gewählt.

Zwischen Geschäftsführung des QFC und dem Betriebsrat finden regelmäßige Besprechungen statt. Dabei wird der Betriebsrat auch über wesentliche betriebliche Veränderungen informiert und entsprechende Maßnahmen werden gemeinsam beraten. **(G4-LA4)**

Der Betriebsrat ist im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes bei allen Fragen zu den Arbeitsbedingungen involviert.

Mit dem Betriebsrat werden Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzfragen für alle Beschäftigten des QFC beraten. **(G4-LA5, GRI-LA6)**

2011 wurde eine Betriebsvereinbarung zur Gesundheitsförderung und zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, verabschiedet. 2014 erfolgte eine Tarifierhöhung. 2014 wurde ein neues Entgeltsystem in Anlehnung an die IG BCE eingeführt sowie eine Betriebsvereinbarung zur Beschäftigung von PraktikantInnen und Trainees abgeschlossen und 2015 eine Vereinbarung zum Mobilien Arbeiten. **(G4-11)**

Im Rahmen des betrieblichen Arbeits- und Brandschutzes und der Gesundheitsvorsorge wird das Unternehmen durch eine externe Gesellschaft betreut. Mit dem Betriebsrat wurde ein Arbeitssicherheitsausschuss eingerichtet, sowie eine Betriebsärztin für die Beschäftigten des QFC vertraglich gebunden. **(G4-LA8)**

Die zuständige Gewerkschaft für das QFC ist die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie (IG BCE).

97 % der Beschäftigten sind Mitglied der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) 3 % der Beschäftigten sind Mitglied der Gewerkschaft Verdi. **(G4-LA4)**

Prozentsatz der Beschäftigten, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung erhalten: (G4-LA11): 100%

G4-11

Prozentsatz der Mitarbeiter/-innen, die unter Kollektivvereinbarungen fallen:

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Mitarbeiter/-innen	100	100	100	100	100	100	100	100	100

G4-LA9

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl pro Beschäftigtem, die der Beschäftigte aus- oder weitergebildet wurde: (Stichtag 31.12.)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Gesamtdurchschnitt	37	30	18	16	21	19	21	16	37

Die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten sind in Arbeitsverträgen, die u.a. die Beschäftigungsbedingungen, den freiwilligen Charakter der Beschäftigung und die Kündigungsfreiheit festlegen, geregelt und orientieren sich an dem Tarifvertrag der IG BCE. **(GRI-HR4,GRI- HR6)**

Das QFC beschäftigt keine Kinder. **(G4-HR5)**

Jugendliche unter 18 Jahren, die an den Qualifizierungsmaßnahmen des QFC teilnehmen, unterliegen den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes; für sie gelten besondere Schutz- und Aufsichtsmaßnahmen. **(G4-HR5)**

Die Jugendlichen unterliegen einer besonderen Aufsichts- und Betreuungspflicht. Es erfolgen die vorgeschriebenen Einweisungen und Sicherheitsbelehrungen.

Um zu vermeiden, dass Waren und Dienstleistungen von Zulieferern genutzt werden, bei denen ein erhebliches Risiko für Fälle von Kinderarbeit besteht, werden von dem QFC überwiegend Waren und Dienstleistungen von regionalen Zulieferern, bei denen keine Gefahr auf Kinderarbeit besteht, ausgesucht. **(G4-LA14-LA15)**

Das QFC bekennt sich zu dem Diskriminierungsverbot.

Keine der Beschäftigten wurden im Berichtszeitraum zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) unterwiesen. Die nächste Unterweisung ist für 2016 geplant. **(GRI-HR3)**

Im Berichtszeitraum gab es keine Diskriminierungsklagen. **(GRI-HR11)**

Die Ermittlung der Mitarbeiterzufriedenheit ist ein Bestandteil des dokumentierten Qualitätsmanagementsystems (QMS), bei dem auch Aspekte der Diskriminierung berücksichtigt werden. 2011 fand die zweite Mitarbeiterbefragung statt. Das Konzept der Befragung wurde mit dem Betriebsrat abgestimmt. Die Auswertung erfolgte vor der gesamten Belegschaft. Eine weitere Mitarbeiterbefragung ist für die Zukunft geplant. Der Gesprächsbogen wurde entsprechend angepasst. Zufriedenheitsbefragungen sollen 2016 bei den MA-Gesprächen durchgeführt werden. **(G4-LA11)**

Im QFC wurden bisher keine Beschwerden im Bereich Menschenrechte eingereicht. **(G4-HR12)**

Bezüglich der „UN Leitlinien Wirtschaft und Menschenrechte“ wurden im Berichtszeitraum keine Verdachtsmomente auf Menschenrechtsverletzungen im Einflussbereich des QFC festgestellt.

G4-10

Anteil der Beschäftigten in folgenden Kategorien

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Geschlecht	Frau	29	27	28	30	29	33	30	28	25
Geschlecht	Mann	17	22	25	23	21	18	16	11	9
Alter	unter 30	12	11	11	11	6	3	2	2	2
	30 – 50	17	21	25	25	27	27	25	20	16
	über 50	17	17	17	17	17	21	19	17	16

G4-LA12

Prozentanteil der Führungskräfte in folgenden Kategorien

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Geschlecht	Frau	16	29	33	33	50	50	50	50	50
Geschlecht	Mann	84	71	67	67	50	50	50	50	50

Der Anteil von Frauen an den Führungskräften im QFC konnte auch in dem aktuellen Berichtszeitraum mit 50 % konstant gehalten werden.

G4-LA13

Verhältnis des Grundgehalts für Männer zum Grundgehalt für Frauen

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Geschlecht	Mann (Grundgehalt 100 %)	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Geschlecht	Frau (Grundgehalt 100 %)	100	100	100	100	100	100	100	100	100

QFC-Projekte: MILENA

Das QFC Projekt MILENA (Modulkonzept zum Erwerb internationaler beruflicher Handlungskompetenz im Norden Sachsen-Anhalt)

Das Projekt MILENA hat im Zeitraum 01.10.2011 bis 30.06.2015 Auszubildende auf den Übergang von der Ausbildung in das Berufsleben vorbereitet, damit sie die Herausforderungen an der zweiten Schwelle besser bewältigen konnten. Wesentliche Erfolgsindikatoren des Projektes waren Lernarrangements im Modul 1 „Interkulturelle Kompetenz“:

Im Rahmen des Projektes MILENA hat der Projektträger insgesamt 57 interkulturelle Trainings umgesetzt, die jeweils 3-tägig von erfahrenen ReferentInnen angeleitet wurden. Insgesamt wurden in das Projekt 855 Auszubildende (416 TN ml/ 439 TN weibl.) einbezogen. In das Gesamtprojekt sollten insgesamt 735 Auszubildende planmäßig einbezogen werden.

Eine besondere weitere Stärke des Projektes bestand darin, dass es im Rahmen eines Mobilitätsmoduls einen Beitrag zur Internationalisierung der beruflichen Erstausbildung leistete. Das Projekt bot Auszubildenden die Möglichkeit, Ausbildungsbestandteile im europäischen Ausland zu absolvieren und Fremdsprachenkompetenz zu erwerben, um sich dabei internationale berufliche Handlungskompetenz anzueignen. Im Rahmen des Projektes

MILENA hat der Projektträger insgesamt 71 Praktika (32 TN ml/ 39 TN weibl.) umgesetzt, die 4-wöchig mit integriertem Sprachkurs angeboten wurden.

Im Gesamtprojekt sollten insgesamt 63 Auszubildende ein Praktikum durchführen.

Die Praktika wurden wie folgt umgesetzt, Zielländer/ Teilnehmer:

UK – England/ 27, UK – Nordirland/ 9, Irland/ 12, Spanien/ 7, Frankreich/ 6, Polen/ 6, Österreich/ 2, Schweden/ 1, Lettland/ 1,

Besonders hervorzuheben ist das Modul 5 „Internationale berufliche Handlungskompetenz für Erzieherinnen und Erzieher“. Hier stand der Erwerb internationaler beruflicher Handlungskompetenz für 30 Auszubildende im Berufsbild Erzieher im Mittelpunkt. Die Auszubildenden wurden geschult, um nachhaltig Elemente des Projektes MILENA für interkulturelle Konfliktsituationen im Arbeitsalltag – sei es im Umgang mit Kindern mit Migrationshintergrund oder in Beratungsgesprächen mit ihren Eltern – anzuwenden und zum Abbau von Fremdenfeindlichkeit und Rechtsradikalismus beizutragen. Im Rahmen des Projektes MILENA hat der Projektträger insgesamt 34 Teilnehmende (29 TN ml/ 5 TN weibl.) qualifiziert. Im Gesamtprojekt sollten insgesamt 30 Auszubildende am Modul 5 teilnehmen.

In Zusammenarbeit mit lokalen Berufsbildungsakteuren hat das Modulkonzept dazu beitragen, branchenübergreifende, internationale Lernortkooperationen aufzubauen und Konzepte zum Erwerb internationaler beruflicher Handlungskompetenzen in die Berufsausbildung zu integrieren.

<http://qfc.de/qfc.de/projekte/aktuelle-projekte/milena/>

(GRI-LA11, GRI-SO5)

PAULINE – Praxiserfahrung für Auszubildende durch Lernaufenthalte in Europa

Ziel des europäischen Mobilitätsprojektes ist es, Auszubildenden aus verschiedenen Berufsgruppen die Chance zu geben, Erfahrungen in der internationalen Zusammenarbeit zu machen und dabei ihre interkulturellen Kompetenzen in der Praxis anzuwenden und zu vertiefen. Dabei zielt die Projektstätigkeit auch darauf ab, die Unternehmen und Berufsbildungszentren zu entlasten, indem wir als Vermittler die Teilnehmenden bei der Vor- und Nachbereitung sowie der Durchführung ihrer Auslandsaufenthalte unterstützen. Insgesamt sind im Projekt 46 individuelle Mobilitäten geplant, die im Projektzeitraum von September 2015 bis einschließlich Mai 2017 zu organisieren und durchzuführen. 13 Auszubildende haben im Berichtszeitraum bereits erfolgreich ihren Auslandsaufenthalt gemeistert.

<http://qfc-news.com/portfolio-item/pauline/>

(GRI-SO1 und GRI-SO5)

GenBa

Das **QFC-Projekt „Generationenbalance-Ausgewogene betriebliche Altersstrukturen als Innovationsressource“ (GenBa)** hat das Ziel, junge Führungskräfte bei ihrer Aufgabe erfahrene Teams zu steuern, zu unterstützen. Angewendet wird das Instrument Cross-Mentoring, bei dem Mentorinnen bzw. Mentoren (erfahrene Führungskräfte) Mentees (junge Potentialträger) aus anderen Unternehmen in ihrer beruflichen und privaten Entwicklung fördern. Neben einer Sensibilisierung der Generationen füreinander, wurden im Programm auch junge Frauen und Männer auf dem Weg in Führungspositionen begleitet und bestärkt. Im Jahr 2014 wurden 14 Tandems durch das QFC fachlich und methodisch begleitet. Das Projekt förderte die Gleichstellung von Frauen und Männern durch die individuelle Begleitung der Mentees z.B. zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Karriere.

Mit Frauen zum Erfolg! - Von der Erfahrung lernen - Durch Tandems zu mehr Betriebsratskompetenz – wurde ein spezielles Programm, ausgehend von den Erfahrungen im Projekt GenBa, entwickelt. Dieses Cross-Mentoring-Programm wurde für neu gewählte Betriebsrätinnen im Landesbezirk Nordrhein im Januar 2015 gestartet. Neun Tandems arbeiteten ein Jahr lang zusammen. Sie schätzten das Lernen aus den Fundus der Erfahrenen, den Zugewinn an Wissen und die praxisnahe Wissensvermittlung. An der Weiterführung wird gearbeitet.

(GRI-LA11, GRI-SO5)

GUTE ARBEIT in Sachsen-Anhalt

Das Projekt „GUTE ARBEIT in Sachsen-Anhalt“ steht für sozialpartnerschaftliches Handeln der betrieblichen Akteure und Interessensvertretungen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität. Vereinbarungen auf tariflicher und betrieblicher Ebene sind die Basis für ein gutes Miteinander in den Betrieben Sachsen-Anhalts. „GUTE ARBEIT in Sachsen-Anhalt“ informiert über die Vorteile aus Tarifverträgen ausgewählter Branchen (z.B. Chemie) und unterstützt betriebliche Akteure bei der Entwicklung betriebsspezifischer Vereinbarungen auf Basis von Best Practice. GUTE ARBEIT in Sachsen-Anhalt sensibilisiert durch öffentlichkeitswirksame Aktivitäten Unternehmen für die Mitgliedschaft in Branchenverbänden und informiert Beschäftigte über Vorteile einer Mitgliedschaft in Gewerkschaften.

Im Rahmen der Projektumsetzung werden in 6 Handlungsfeldern unternehmensspezifische Angebote unterbreitet und umgesetzt. Das Handlungsfeld Gesundheit umfasst dabei Themen, wie Betriebliches Gesundheitsmanagement, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Personal und Karriere entwickelt Handlungsempfehlungen in den Bereichen Demografie, Fachkräftemangel, Aus- und Weiterbildung, Personalplanung und Personalentwicklung. Arbeitszeitgestaltung, leibens- und altersgerechte Arbeitsorganisation stehen im Handlungsfeld Arbeitsorganisation im Mittelpunkt der Aktivitäten.

Unternehmenskultur und Nachhaltigkeit steht für strategische Steuerung von Prozessen unter Nachhaltigkeitsaspekten in den drei Säulen der Nachhaltigkeit: CSR – Beispiele Guter Praxis, Chemie³ - Motivation und Ziele der Zusammenarbeit, Nachhaltigkeitscheck.

Darüber hinaus wird für das Handlungsfeld Tarifverträge über Themen, wie Vorteile tariflicher Regelungen, Haus- und Flächentarifverträge, Mindestlohn, Fachkräftemangel informiert. Internationalisierung der Arbeitswelt, fachlicher Austausch betrieblicher Akteure, Europäischer Arbeitsmarkt sind Begriffe, die Aktivitäten im Handlungsfeld Transnationalität beschreiben.

Die Umsetzung der Themen aus den einzelnen Handlungsfeldern erfolgt durch Seminare und Workshops. Im Hinblick auf die Entwicklung von unternehmensspezifischen Maßnahmen bietet das Projekt die betriebliche Prozessbegleitung und die Verhandlungsmoderation an. Regionale und überregionale Fachkonferenzen sowie Informationen über Fördermöglichkeiten des Landes Sachsen-Anhalt zu den Handlungsfeldern runden die Aktivitäten ab.

<http://qfc-news.com/portfolio-item/gute-arbeit-in-sachsen-anhalt/>

(G4-SO1)

„KarisMa“ - Karriere 50plus – Mit Erfahrungen punkten!

Das Projekt „KarisMa“ - Karriere 50plus – Mit Erfahrungen punkten! strebt eine Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure und Akteurinnen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Unternehmen an. Ziel ist es, Karrierewege in der Lebensphase ab 50 Jahren zu fördern und zu flexibilisieren.

Mit dem Projekt wollen die Chemie-Sozialpartner in bis zu 8 Unternehmen nicht nur für die Thematik sensibilisieren, sondern auch eine Bestandsaufnahme der Situation von vor allem weiblichen Fachkräften 50plus im Prozess der Personalentwicklung vornehmen. Im Ergebnis sollen hemmende Faktoren erkannt, fördernde Instrumente herausgearbeitet und Konzepte zur Erschließung von Fach- und Führungskräften aus der Generation 50plus aufgezeigt werden.

Durch Qualifizierung in speziellen Weiterbildungen sollen dann Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen für die Verbesserung der Beschäftigungssituation und die Personalentwicklung abgeleitet werden.

Dieses sozialpartnerschaftlich angelegte Projekt wird im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) und den ESF (Europäischen Sozialfonds) gefördert. Es startete am 1. Dezember 2015 mit einer Projektlaufzeit von drei Jahren. **(G4-SO1)**

„Schicht“ - Alters- und demografiegerechte Schichtarbeit in kollegialer Beratung

Flexible, zukunftsfähige Arbeitszeitregelungen für besonders belastete Arbeitnehmergruppen zu schaffen ist nicht nur eine Frage des Erhalts der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten, sondern auch der Attraktivität der Unternehmen.

Im Projekt „Alters- und demografiegerechte Schichtarbeit in kollegialer Beratung“ sollen neue Konzepte und Schichtarbeitsmodelle im sozialpartnerschaftlichen Dialog diskutiert und Erfahrungen in deren Gestaltung vermittelt werden. Dieses Projekt im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ wird in der Form des Branchendialog durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In diesem Rahmen sind Veranstaltungen zur Verbreitung von Erfahrungen und guter Praxis aus der betrieblichen Praxis vorgesehen. Die Auftaktveranstaltung zum Thema „Zukunftsfähige Schichtarbeit: Passgenaue Lösungen zwischen individuellen Bedürfnissen und betrieblichen Anforderungen“ findet in allen acht Landesbezirken der IG BCE statt.

Nach dieser Veranstaltung soll das Thema gemeinsam in Know-how-Werkstätten weiter bearbeitet werden. Die Know-how-Werkstatt ist eine Form sozialpartnerschaftlicher, kollegialer Beratung, die ein praxisbegleitendes Lernen ermöglichen soll.

Die Bereitschaft zur Zusammenarbeit wurde von den folgenden Arbeitgeberverbänden erklärt: Arbeitgeberverband der Deutschen Kautschukindustrie (ADK) e. V.; Bundesarbeitgeberverband Glas und Solar e. V.; Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.; Bundesverband Keramische Industrie e. V.; Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Deutschen Papierindustrie e.V. Sie haben sich über einen Letter of Intent zur Mitwirkung bereit erklärt. **(G4-SO1)**

Gendermonitoring

Alle Projekte des QFC unterliegen einem eigenen Gendermonitoring. Das QFC hat eine Genderbeauftragte berufen. Jährlich wird durch die Beauftragte ein Genderbericht erstellt. Darin werden die Projekte hinsichtlich ihrer Genderrelevanz betrachtet. Zusätzlich werden Handlungsempfehlungen für die Beachtung des Gender Mainstreams gegeben. Der Bericht für 2015 befindet sich in der Erarbeitung und wird bis zum 30.06.2016 der Geschäftsführung vorgelegt. **(G4-LA11)**

Umweltschutz

Prinzip 7 UNTERNEHMEN SOLLEN IM UMGANG MIT UMWELTPROBLEMEN EINEN VORSORGENDEN ANSATZ UNTERSTÜTZEN

Prinzip 8 UNTERNEHMEN SOLLEN INITIATIVEN ERGREIFEN, UM EIN GRÖßERES VERANTWORTUNGSBEWUSSTSEIN FÜR DIE UMWELT ZU ERZEUGEN

Prinzip 9 UNTERNEHMEN SOLLEN DIE ENTWICKLUNG UND VERBREITUNG UMWELTFREUNDLICHER TECHNOLOGIEN FÖRDERN

Bei der Erarbeitung und Implementierung des Qualitätssiegels Q3SQ wurde mit Vertretern von Bildungsträgern der Erfahrungsaustausch zur Umsetzung von Vorsorge- und Nachhaltigkeitsprinzipien in der Aus- und Weiterbildung fortgeführt. So fand z.B. bei einem zertifizierten Bildungsträger im Rahmen der Ausbildung die Planung und Durchführung des Baus einer Solaranlage von Auszubildenden statt und die CO²-Einsparung wird über eine Informationstafel transparent gemacht.

Im Berichtszeitraum haben Q3SQ-Bildungsdienstleister Module für die Aus- und Weiterbildung erprobt und weiterentwickelt, um verschiedene berufsspezifische und berufsübergreifende Nachhaltigkeitsaspekte in ihr Angebotsportfolio zu integrieren.
(GRI-SO5, GRI- EN18)

Maßnahmen des QFC und Zahlen zur Einsparung von Energie, Emissionen, Wasser und anderen Ressourcen **(G4-EN1ff)**, z. B.

- Abfalltrennung
- Reduzierung des Papierverbrauchs
- Einsatz von Energiesparlampen
- zeitweiliges Ausschalten nicht benötigter Energieverbraucher (z.B. PC's, Drucker etc.) findet statt
- Bei der Neuanschaffung von Dienstwagen wird darauf geachtet, dass diese einen niedrigeren CO₂-Ausstoß ausweisen
- Anschaffung eines mit Erdgas angetriebenen Dienstwagens
- die Nutzung von Dienstwagen wird reduziert, indem Beschäftigte die öffentlichen Verkehrsmittel des Personenverkehrs nutzen. – Sieben Beschäftigte, d.h. ca. 30% der Belegschaft nutzen zurzeit die Bahn-Card.
- Einsatz ressourcensparender und komplexer Kopier- und Drucktechnik, dadurch Wegfall mehrerer arbeitsplatzbezogener Laserdrucker.
- Möglichkeiten zur Minimierung des Materialverbrauches und des effizienteren Materialeinsatzes im Verwaltungsbereich werden gegenwärtig untersucht.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Angefertigte Kopien (TStk.) (pro Jahr inkl. Druck)	130	131	102	144	124	141	152	118	104
Wasserverbrauch (m ³)	99	81	nicht ermittelbar (in Gesamtkosten enthalten)						
Stromverbrauch (TkwH)	14,6	14,2	nicht ermittelbar (in Gesamtkosten enthalten)						
Dienstwagen, gefahrene (Tkm)	237	213	168	181	208	160	178	167	152
Der ø Verbrauch an Druck- und Kopierpapierstapel höhe/MA (cm)		40	40	38	40	40	34	25	34*

*Berechnung geändert

Seit 2012 wird ausschließlich Druckpapier mit dem Zertifikat PEFC verwendet:

– (program for the endorsement of forest certification schemes)

Mit der Abgabe von 38 Mobiltelefonen wird der Naturschutzbund (NABU) für das Projekt „Unteren Havel – Renaturierung von 90 Flusskilometern“, unterstützt.

Zur Sensibilisierung der Beschäftigten für ein größeres Verantwortungsbewusstsein gegenüber der Umwelt werden z.B. alle neuen MitarbeiterInnen mit der Beschäftigungsaufnahme im QFC über die Prinzipien des Global Compact informiert.

Im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses zeigten die Beschäftigten ein hohes Engagement und machten Vorschläge von umweltbeachtender Relevanz: Z.B. die Verwendung von umweltverträglichem Büromaterial, der Wechsel von der Papier- auf die elektronische Dokumentation von internem Schriftverkehr, Verwendung von umweltfreundlichen Produkten in Moderationskoffern. Außerdem ist eine Arbeitsgruppe für Nachhaltigkeit geplant. Die Beschäftigten sind aufgerufen, Beispiele und Anknüpfungspunkte des QFC für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele (SDG) zu benennen.

(G4 –EN31)

Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10 UNTERNEHMEN SOLLEN GEGEN ALLE ARTEN DER KORRUPTION EINTRETEN, EINSCHLIESSLICH ERPRESSUNG UND BESTECHUNG

Die Geschäftsführung des QFC hat am 12.09.2011 gemeinsam mit dem Betriebsrat des QFC eine Anti-Korruptionsrichtlinie (**G4-56 – G4-58**) erlassen:


„Anti-Korruptions-Richtlinie QFC

Das QFC tritt im Rahmen seiner Teilnahme am Global Compact der Vereinten Nationen gegen alle Arten der Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung ein.

Dieser Verhaltenskodex soll ein Hilfsmittel für die Beschäftigten des QFC sein und sie davor bewahren, ungewollt in Korruption verstrickt zu werden. Er soll helfen, in Gefährdungssituationen das Richtige zu tun, daher:

1. Seien Sie Vorbild. Zeigen Sie durch ihre Verhalten, dass Sie Korruption und deren Begleitdelikte weder dulden noch unterstützen.
2. Wehren Sie Korruptionsversuche sofort ab und informieren Sie unverzüglich ihre Vorgesetzten und die/den Beauftragten des QFC für Korruptionsangelegenheiten.
3. Vermuten Sie, dass jemand Sie um eine pflichtwidrige Bevorzugung bitten will, so ziehen Sie eine Kollegin/einen Kollegen als Zeugin/Zeuge hinzu.
4. Arbeiten Sie grundsätzlich so, dass Ihre Arbeit jederzeit überprüft werden kann.
5. Achten Sie konsequent auf die Trennung von Dienstgeschäften und Privatleben.
6. Unterstützen Sie die Geschäftsführung des QFC bei der Entdeckung und Aufklärung von Korruption. Informieren Sie Ihre Vorgesetzten und die/den Beauftragten des QFC für Korruptionsangelegenheiten bei Anhaltspunkten für korruptes Verhalten.
7. Unterstützen Sie die Geschäftsführung beim Erkennen fehlerhafter Organisationsstrukturen, die Korruptionsversuche begünstigen.
8. Informieren Sie sich zum Themenkomplex Korruption und Vorteilsnahme im weitesten Sinne und lassen Sie sich fortbilden.

Halle, 12.09.2011


Melanie Neumann
Betriebsrat


Helmut Krodel
Geschäftsführer

Die Geschäftsführung des QFC hat eine Anti-Korruptionsbeauftragte bestellt. In regelmäßigen Abständen wird diese Position neu vergeben. Bisher sind keine Fälle von Korruption aufgetreten. **(G4-SO3)**

Die Anti-Korruptionsrichtlinie des QFC wurde allen Beschäftigten des QFC bekannt gegeben und auf einer Betriebsversammlung erläutert.
(G4-SO4)

Mit der Anti-Korruptionsrichtlinie setzt das QFC die Vorgaben des Global Compact zur Korruptionsbekämpfung (Global Compact, Anti-Korruption, Grundlegende Berichtselemente B1-B7) um.

Im QFC gab es bislang keine Korruptionsvorfälle **(G4-SO5)**.

Das QFC war nicht in Gesetzesverstöße involviert und musste deshalb auch keine Strafen/Bußgelder zahlen.

Wie wird das QFC diesen Global Compact Fortschrittsbericht seinen Stakeholdern zur Verfügung stellen?

Der Global Compact Fortschrittsbericht des QFC wird allen Stakeholdern über die QFC-website (www.qfc.de) zugänglich gemacht.

Durch eine aktuelle Ausgabe des QFC-CSR-Newsletter wird der Fortschrittsbericht ebenfalls verbreitet.

Die Gesellschafterin, der Beirat und das Kuratorium des QFC werden über den Fortschrittsbericht informiert.

Allen Beschäftigten des QFC wird der Fortschrittsbericht über einen Aushang zugänglich gemacht.

Mitteilung an die Beschäftigten des QFC

QFC unterstützt die 10 Prinzipien des Global Compact

Das QFC ist in 2008 dem Global Compact der Vereinten Nationen beigetreten. Der Global Compact ist eine freiwillige, internationale Initiative der Vereinten Nationen, um einen Beitrag für eine sozial und ökologisch nachhaltige Globalisierung zu leisten.

Der Global Compact umfasst 10 Prinzipien:

Menschenrechte

- Prinzip 1 Unternehmen sollen den Schutz der Internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereiches unterstützen und achten und
- Prinzip 2 sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Arbeitsnormen

- Prinzip 3 Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für
- Prinzip 4 die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
- Prinzip 5 die Abschaffung der Kinderarbeit und
- Prinzip 6 die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Umweltschutz

- Prinzip 7 Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,
- Prinzip 8 Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und
- Prinzip 9 die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Korruptionsbekämpfung

- Prinzip 10 Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Die Geschäftsführung und der Betriebsrat des QFC unterstützen die 10 Prinzipien des Global Compact und ruft alle Beschäftigten des QFC auf, die Umsetzung und Verbreitung der Global Compact Prinzipien aktiv zu unterstützen.

Halle, 18.11.2008



Melanie Neumann
Vorsitzende des Betriebsrates



Helmut Krodel
Geschäftsführer