



Global Compact

Fortschrittsbericht 2011

(Berichtszeitraum Februar 2010 – April 2011)

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 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.



Mai 2011

Helmut Krodel

Geschäftsführer

Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH

Kontakt: Helmut Krodel

Email: Helmut.Krodel@gfc.de **Tel:** +49 (0) 345 217680 **Fax:** +49 (0) 345 2176821

Kurze Beschreibung der Geschäftstätigkeit

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.

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.

Unternehmensschwerpunkte

QFC steht für „Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH“. Auf Basis einer gut ausgebauten Netzwerkstruktur konzentriert sich unsere Arbeit auf vier Bereiche:

Erstausbildung

Qualifizierungsförderung

Transfermanagement

Europakompetenz

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

Die Zielgruppen sind Beschäftigte, Auszubildende, Jugendliche, die auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind und Arbeitslose. 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.

Verbreitung der Global Compact Prinzipien im Einflussbereich des QFC

Zur Verbreitung und Implementierung der Global Compact Prinzipien in der beruflichen Aus- und Weiterbildung hat das QFC im Berichtszeitraum sein neues Qualitätssiegel Q3SQ weiterentwickelt.

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

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 QFC versteht das Qualitätssiegel Q3SQ als einen Weg, die Global Compact Prinzipien vor allem den Beschäftigten zu vermitteln. Damit soll ein praktischer Beitrag geleistet werden, die Prinzipien des Global Compact, gemeinsam mit den Beschäftigten, in den Unternehmen konkret umzusetzen. **(GRI SO5)**

Im Berichtszeitraum wurde die Checkliste Q3SQ zur Umsetzung und Überprüfung der Inhalte, unter Beteiligung der QFC-Stakeholder (Arbeitgeberverband Nordostchemie, Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie und Bildungsträgern), weiterentwickelt.

Weiterhin wurden Q3SQ-Vor-Audits bei verschiedenen Bildungsträgern durchgeführt und diese dahingehend beraten, wie sie die Anforderungen des Qualitätssiegels durch entsprechende Maßnahmen in ihren Einrichtungen erfüllen können.

Anfang 2011 hat das QFC Q3SQ-Zertifizierungsaudits bei 4 Bildungsträgern durchgeführt. Die Audits waren erfolgreich. Die AuditorInnen gaben zu jedem Bildungsträger ein positives Votum ab.

Für die Vergabe des Qualitätssiegels Q3SQ wurde eine Jury, bestehend aus Vertretern der Gewerkschaft, des Arbeitgeberverbandes und der Industrie, eingerichtet.

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

<http://qfcnews.wordpress.com/2011/01/21/qfc-csr-news-12011-leitbild-fur-verantwortliches-handeln-in-der-wirtschaft/>

Auf einer Konferenz des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) im Oktober 2010 in Kiew, Ukraine, an der 50 Teilnehmer aus der Ukraine, Weißrussland, Russland und Aserbaidschan zu Berufsbildungsfragen teilnahmen, wurden den anwesenden Vertretern von Ministerien, Unternehmen, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, die Prinzipien des Global Compact, sowie das Qualitätssiegel Q3SQ vorgestellt. **(GRI-SO5)**

Für 2011 geplante Aktivitäten

Die Ergebnisse der Q3SQ-Audits werden einer Jury (bestehend aus Vertretern des Arbeitgeberverbandes Chemie, der IG BCE und der Industrie) vorgelegt, die über die Vergabe des Qualitätssiegels eine Empfehlung abgeben wird.

Das Qualitätssiegel des QFC soll auf einer Konferenz mit Vertretern von Ministerien, Unternehmen, Betriebsräten, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Bildungsträgern dargestellt und die ersten Q3SQ-Zertifizierungen öffentlich übergeben werden. In diesem Zusammenhang werden den Konferenzteilnehmern auch die Prinzipien des Global Compacts vorgestellt und erläutert.

Mit den Bildungsträgern und Vertretern von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden soll im zweiten Halbjahr 2011 auf einem Workshop, eine weitere Bestandsaufnahme zu Q3SQ erfolgen und gemeinsam beraten werden, wie die Inhalte des Global Compact in der Aus- und Weiterbildung weiter verbreitet werden können.

Im Rahmen seiner Mitarbeit im Deutschen Global Compact Netzwerk wird das QFC eine Stakeholder-Veranstaltung durchführen, zu der die deutschen Global Compact Netzwerk Mitglieder eingeladen werden. Bei dieser Veranstaltung soll das Qualitätssiegel Q3SQ dargestellt und zur Diskussion gestellt werden.

Ziel dieser Veranstaltung wird es sein, mit den deutschen Global Compact Mitgliedern über die Verbreitung der Global Compact Prinzipien in ihren Unternehmen und explizit durch die Sensibilisierung der Beschäftigten für die Global Compact Prinzipien, einen Erfahrungsaustausch durchzuführen.

Im Rahmen einer aktiven Netzwerkarbeit wird das QFC die Prinzipien von Q3SQ überregional weiteren interessierten Bildungsträgern vorstellen.

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 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)**

Die Gehälter der Beschäftigten liegen über dem Mindestlohn für den Bildungsbereich; so liegen z. B. die Standardeintrittsgehälter 40 Prozent über dem Mindestlohn für den Bildungsbereich. **(GRI-EC1)**

GRI-LA2

Mitarbeiterfluktuationsraten

		2007	2008	2009	2010
Geschlecht	Frau %	24	16	17	9
	Mann %	4	2	11	6

GRI-LA3

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

	Vollzeitbeschäftigte	befristet Beschäftigte	Teilzeit-Beschäftigte
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

Im Rahmen des **QFC-Projektes „SCHICHT“ zu Work-Life-Balance**, geht es um die Anforderungen zwischen Lebenswelt und Arbeitswelt bei der Schichtarbeit.

In dem Verbundprojekt von Chemie-Unternehmen im Bereich Leuna und Bitterfeld/Wolfen sollen für die Schichtarbeit verschiedene Lösungsperspektiven erarbeitet werden:

- Organisation und Bereitstellung betrieblicher, sozialer Unterstützungssysteme für Arbeitnehmer mit aktuellen häuslichen Verpflichtungen,
- Konzeption und Erprobung von Schichtarbeitsmodellen, die für kleine Betriebe mit hoher Bedeutung von Wechselschicht geeignet sind,
- Lernen aus Kooperationslösungen zum flexiblen zwischenbetrieblichen Einsatz von Fachkräften in KMU's

An einer Netzwerkkonferenz („Attraktive Arbeitgeber in attraktiver Region“) im Juni 2010 nahmen über 100 Teilnehmer der Sozialpartner, Unternehmensvertreter, Betriebsräte, Vertreter von Ministerien und der Wissenschaft teil. Die Beiträge und Diskussionen der Konferenz zeigten, „dass der Mensch im Mittelpunkt stehen muss, seine Fähigkeit, sein Wissen und sein Wohlbefinden“. **(GRI-SO5, GRI-LA10)**

Das **QFC-Projekt „Frauen Macht Erfolg – Frauen auf dem Weg in Führung“** ist ein Projekt im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“, die gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und dem Bund Deutscher Arbeitgeber (BDA) initiiert wurde.

Nach wie vor werden die Potenziale von weiblichen Fachkräften in nicht ausreichendem Maße genutzt. Die IG BCE und der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) unterstützen im Zusammenwirken mit den verschiedensten gesellschaftlichen Akteuren Maßnahmen, die helfen sollen, mehr Frauen in Führungsetagen zu bringen. Deshalb wurde das Projekt „Frauen Macht Erfolg – Frauen auf dem Weg in Führung“, ins Leben gerufen, das im Rahmen der ESF-Richtlinie „Zur Gleichstellung von Frauen in Unternehmen“ aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Europäischen Sozialfonds für Deutschland gefördert wird.

Das Projekt startete 2010 auf Anregung Abteilung Frauen/Gleichstellung der IGBCE, gemeinsam mit dem QFC, in Kooperation mit dem BAVC.

Das Hauptziel des Projektes ist es, Maßnahmen in der Personalentwicklung zu erproben, damit weibliche Fachkräfte in ihrer Aufstiegsorientierung und -bereitschaft gestärkt und unterstützt werden und sich mit allen gesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren bei der Umsetzung von Chancengleichheit zu vernetzen.

Weitere Ziele sind:

- Sensibilisierung der Unternehmen für die Problematik
- Bestandsaufnahme der Situation der Frauen in Unternehmen
- Aufbau eines MentorInnenpools
- Erarbeitung und Erprobung eines Seminarkonzepts zur Chancengleichheit
- Organisation eines Transfers und einer breiten Öffentlichkeitsarbeit sowie
- Gründung eines Netzwerkes

(GRI-LA13, GRI-SO5)

Das QFC ist seit Mai 2005 Mitglied im **Netzwerk für Demokratie und Toleranz** in Sachsen-Anhalt und beteiligt sich regelmäßig an Veranstaltungen des Bündnisses. QFC nutzt auch themenbezogene Weiterbildungsangebote und hat sich 2010 am Aktionstag gegen Rassismus beteiligt **(GRI-SO5)**

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 Arbeitnehmer und das Recht auf Kollektivverhandlungen. **(GRI- LA5)**

Die Arbeitnehmer 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. **(GRI-LA5)**

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. **(GRI-LA6)**

Zum Arbeits- und Gesundheitsschutz wurden bisher noch keine Betriebsvereinbarungen abgeschlossen. Die Betreuung unseres Unternehmens erfolgt durch eine externe Gesellschaft auf vertraglicher Grundlage. Mit dem Betriebsrat wurde ein Arbeitssicherheitsausschuss eingerichtet, sowie eine Betriebsärztin für die Beschäftigten des QFC bestellt. **(GRI-LA9)**

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

94% der Beschäftigten sind Mitglied der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie (IG BCE). **(GRI-LA4)**

GRI-LA12

Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung erhalten:

100%

GRI-LA4

Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen:

	2007	2008	2009	2010
Mitarbeiter	100	100	100	100

GRI-LA10

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl pro Mitarbeiter, die der Mitarbeiter aus- oder weitergebildet wurde:

	2007	2008	2009	2010
Gesamtdurchschnitt	37	30	18	16

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-HR7)**

Das QFC beschäftigt keine Kinder.

Jugendliche unter 18 Jahren, die an den Qualifizierungsmaßnahmen des QFC teilnehmen, unterliegen den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes; für sie gelten besondere Schutz- und Aufsichtsmaßnahmen. **(GRI-HR6)**

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 generell Waren und Dienstleistungen von regionalen Zulieferern, bei denen keine Gefahr auf Kinderarbeit besteht, ausgesucht. **(GRI-HR6)**

Das QFC bekennt sich zu dem Diskriminierungsverbot.

85,7 % der Beschäftigten wurden zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) unterwiesen

Im Berichtszeitraum gab es keine Diskriminierungsklagen.

Die Ermittlung der Mitarbeiterzufriedenheit ist ein Bestandteil des dokumentierten Qualitätsmanagementsystems (QMS), bei dem auch Aspekte der Diskriminierung berücksichtigt werden. **(GRI-HR4)**

GRI-LA13

Anteil der Beschäftigten in folgenden Kategorien

		2007	2008	2009	2010
Geschlecht	Frau	29	27	28	30
Geschlecht	Mann	17	22	25	23
Alter	unter 30	12	11	11	11
	30 – 50	17	21	25	25
	über 50	17	17	17	17

GRI-LA13

Prozentanteil der Führungskräfte in folgenden Kategorien

		2007	2008	2009	2010
Geschlecht	Frau	16	29	33	33
Geschlecht	Mann	84	71	67	67

Der Anteil von Frauen an den Führungskräften lag im QFC 2010 bei 33%.

GRI-LA14

Verhältnis des Grundgehalts für Männer zum Grundgehalt für Frauen

	2007	2008	2009	2010
Geschlecht Mann (Grundgehalt 100 %)	100	100	100	100
Geschlecht Frau (Grundgehalt 100 %)	100	100	100	100

Im Rahmen des **QFC-Projekts DIALOG** (Transnationaler Branchendialog Mineralölwirtschaft/Biokraftstoffe) erarbeiten Sozialpartner und Unternehmensvertreter aus Polen, Tschechien, Slowakei, Österreich, Ungarn und Deutschland innovative Best-practice-Empfehlungen zur Gestaltung einer demographiefesten Personalpolitik.

Im Einzelnen geht es dabei um folgende Bereiche:

- Anforderungen an eine bedarfsgerechte Aus- und Weiterbildung und die Etablierung einer Weiterbildungskultur in den Unternehmen
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- altersgerechte Arbeitsbedingungen und betriebliche Gesundheitspolitik
- Implementierung von Qualifizierungsaktivitäten in Tarifverträgen.

Im Rahmen des Projektes wurden im Jahr 2010, 2 Konferenzen und 6 Workshops, mit insgesamt 188 Teilnehmern durchgeführt.

(GRI-LA11)

Das **QFC-Projekt Fachkräfteinitiative (FKI)** sensibilisiert für die zukünftige Fachkräftesituation. Es fördert die Entwicklung präventiver Maßnahmen zur Bewältigung des demographischen Wandels. FKI ermöglicht den Zugang zu nachhaltig stabiler und fachlicher anspruchsvoller Beschäftigung.

FKI entwickelt ein Netzwerk von Unternehmen, Bildungsträgern und Beratungseinrichtungen, in dessen Rahmen ein zielgerichteter Informations- und Erfahrungsaustausch sowie praktische Unterstützungsleistungen organisiert werden.

Die Hauptaktionsfelder sind Fachkräftesicherung und Nachfolgeplanung, Ergonomie und altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung, Unterstützung bei der Qualifizierung und Weiterbildung der Beschäftigten.

Im Projekt stattfindende Fachkonferenzen dienen dem Austausch, der Verbreitung von guten Beispielen und der Netzwerkbildung.

(GRI-LA11)

Im Rahmen des **QFC-Projekts „DemTV“** (Umsetzung von Demographie-Tarifverträgen) soll das Thema demographischer Wandel und seine Bedeutung für Unternehmen (besonders für kleine und mittelständische) und deren Zukunftsfähigkeit aufgezeigt werden.

Dazu werden die bestehenden Ansätze eines branchenübergreifenden Netzwerks gestärkt, Adressaten aus weiteren Branchen angesprochen und sensibilisiert. Der Austausch zwischen betrieblichen SozialpartnerInnen wird gefördert und Ergebnisse und Erfahrungen mit dem Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ der chemischen Industrie diskutiert.

Im Verlauf des Projekts wird die Integration von weiteren Betrieben, insbesondere aus den Branchen Chemie, Kautschuk, Papier und Kunststoff, in das Netzwerk angestrebt.

Über Weiterbildung und Qualifizierung für betriebliche Sozialpartner wird das Thema demographischer Wandel in die Unternehmen getragen und Handlungsansätze aufgezeigt. Im Rahmen von MultiplikatorInnenworkshops wird über die Anwendung von Demografie-Instrumenten diskutiert und die Instrumente ggf. weiterentwickelt.

Die Ergebnisse stehen dem Netzwerk und allen Interessierten zur Verfügung. Dazu wird eine interaktive Internetplattform aufgebaut, die über Handlungsempfehlungen, Beispiele guter Praxis, Analyseinstrumente, Bildungskonzeptionen etc. berichtet und einen Austausch mit der Praxis für die Praxis initiiert.

Darüber hinaus werden die verfügbaren Instrumente in Demografieworkshops und -seminaren zu Themen wie altersgerechte Arbeit, Gesundheitsförderung, Arbeitszeitgestaltung, etc. zur Verfügung gestellt.

(GRI-LA11,GRI-SO5)

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. **(GRI-SO5)**

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

- Abfalltrennung
- Reduzierung des Papierverbrauches
- Wärmedämmmaßnahmen
- Effizienterer Einsatz von Heizung und Kühlung durch Nachtabsenkung
- 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
- die Nutzung des öffentlichen Personenverkehrs wurde ausgeweitet – Mitarbeiter nutzen die Bahn-Card
- Gefördert von der Deutschen Bundesstiftung Umwelt (DBU) findet das gemeinsame Umweltbildungsprojekt „Ackerfelder beleben“ mit der polnischen Gemeinde Byczyna statt, dessen Ziel es ist, durch aktiven Naturschutz, Maßnahmen zur Biodiversität in der Agrarlandschaft und Umweltbildungsaktivitäten für SchülerInnen das Umweltbewusstsein für die Erhaltung der regionalen Kulturlandschaft und von artenreichen Lebensräumen zu steigern.

Beispiele:

	2007	2008	2009	2010
Angefertigte Kopien (TStk.)	130	131	102	144
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

Reduzierung des Papierverbrauchs vom 1. zum 2. Halbjahr 2010 um 25%
Es findet aktuell eine Recherche über den Austausch des herkömmlichen
Kopierpapiers durch umweltfreundliche Produkte statt.

Bezüglich der 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. **(GRI-HR3)**

Zur weiteren Sensibilisierung der Beschäftigten für ein größeres
Verantwortungsbewusstsein gegenüber der Umwelt wurde u. a. auf einer
Betriebsversammlung der Film „Eine unbequeme Wahrheit“ (von
Friedensnobelpreisträger Al Gore) gezeigt.
(GRI-EN26)

Im Rahmen eines **QFC-Projektes zur Kompetenzentwicklung von jungen
Arbeitnehmern (Projekt MIRIAM – Mitteldeutsche Industrieregion fördert
interkulturelle Austauschmaßnahmen)** nahmen mehrere Gruppen (mit insgesamt 63
Teilnehmern) an einer Maßnahme mit Partnerorganisationen in Frankreich und Polen
teil.

Dabei arbeiteten, z. B. in dem Projekt in Frankreich, die Teilnehmer an dem Aufbau
eines alten Dorfes (Viel Audon) in der Ardeche-Region (Südfrankreich) in dem u. a.
die Anwendung erneuerbarer Energien, wie ökologischer Landbau und biologischer
Ernährung, einen Schwerpunkt der Aktivitäten darstellten. Dieses Projekt wird auch
im Jahr 2011 fortgeführt.

Zusätzlich zur Vermittlung sozialer und interkultureller Kompetenz werden die
Teilnehmer durch praktische Arbeiten auch für Fragen des Umweltschutzes und der
Nachhaltigkeit sensibilisiert.

Korruptionsbekämpfung

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

Das QFC hat sich mit dem Betriebsrat verständigt, einen Verhaltenskodex zur Korruptionsbekämpfung zu vereinbaren. In einer Betriebsversammlung wird dieser allen Beschäftigten bekannt gegeben. Ziel ist es, im Jahr 2011 den Verhaltenskodex, der die Vorgaben des Global Compact zur Korruptionsbekämpfung (Global Compact, Anti-Korruption, Grundlegende Berichtselemente B1-B7) umfasst, entsprechend umzusetzen.

(GRI-SO2, GRI-SO3)

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 den neuen 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