



**Global Compact**

**Fortschrittsbericht 2012**

**(Berichtszeitraum April 2011 – April 2012)**

**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](http://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.



---

Mai 2012

Helmut Krodel

Geschäftsführer

Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH

---

**Kontakt:** Helmut Krodel

**Email:** [helmut.krodel@qfc.de](mailto:helmut.krodel@qfc.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.

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

### **Unternehmensschwerpunkte**

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

Erstausbildung

Qualifizierungsförderung

Transfermanagement/ Sozialpartnerrichtlinie

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 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 einen neuen Qualitätsstandard, das Qualitätssiegel Q3SQ, in der Praxis umgesetzt.

**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.

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.

Das Qualitätssiegel Q3SQ des QFC wurde im Mai 2011 auf einer Konferenz mit Vertretern von Ministerien, Unternehmen, Betriebsräten, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Bildungsträgern dargestellt und erstmals öffentlich an folgende Bildungsträger übergeben:

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.

Auf der Konferenz wurden den Teilnehmenden auch die Prinzipien des Global Compacts vorgestellt und erläutert.

Diese vier Bildungsträger bilden in ihren Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ca. 1300 Aus- und Weiterzubildende für ca. 325 Unternehmen aus. Das QFC hat mit den Geschäftsführern und Vertretern der vier Bildungsträger im September 2011 einen Workshop durchgeführt, bei dem die weitere Umsetzung des Qualitätssiegels Q3SQ diskutiert und auch Best-practise-Beispiele konkreter Nachhaltigkeitsprojekte im Rahmen der Aus- und Weiterbildung ausgetauscht wurden. **(GRI-SO5)**

Mit Beginn 2011 veröffentlicht das QFC einen CSR-Newsletter, um seine Stakeholder über aktuelle Entwicklungen zu CSR, Global Compact und Nachhaltigkeit zu informieren. <http://qfc.de/qfc.de/downloads/newsletter/csr-info-2012/> Insgesamt wurden bisher 15 CSR-Newsletter veröffentlicht. **(GRI-SO5)**

## **Für 2012 geplante Aktivitäten**

In der ersten Jahreshälfte 2012 werden die Q3SQ-zertifizierten Bildungsträger erstmals ihre Jahresberichte zur Umsetzung von Q3SQ erstellen müssen.

Das QFC plant gemeinsam mit den Q3SQ-zertifizierten Bildungsträgern Module zur Nachhaltigkeit, den Global Compact Prinzipien und CSR für den praktischen Einsatz in den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu entwickeln.

Das QFC und die IG BCE haben gemeinsam das Projekt **CaeSaR** (CSR-Aktivitäten für ethische und soziale Lösungen zur Schaffung eines innovativen Arbeitsumfeldes und für nachhaltigen Ressourceneinsatz) gestartet (Laufzeit 1.1.2012 – 31.12.2014).

Das Projekt findet im Rahmen des CSR-Förderprogramms „Gesellschaftliche Verantwortung im Mittelstand – CSR in KMU“ des BMAS für Klein – und Mittelständische Unternehmen statt und unterstützt die Umsetzung des Aktionsplans CSR (Nationale Strategien zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen) der Bundesregierung. Das **CaeSaR**-Projekt richtet sich an betriebliche Akteure und die zuständigen Sozialpartner.

Im Rahmen des Projektes sollen die Grundlagen von CSR unter Einbeziehung nationaler und internationaler Initiativen (wie z.B. des Global Compact) vermittelt, konkrete Ansatzpunkte in den Handlungsfeldern Arbeit, Umwelt, Markt und Gemeinwesen aufgezeigt und betriebliche CSR-Projekte initiiert werden.

Dazu werden bundesweit u.a. Sensibilisierungsworkshops und Konferenzen durchgeführt, ein Seminarprogramm (mit Grund- und Fachseminaren) aufgelegt, ein Qualifizierungsprogramm für CSR-Promotoren entwickelt und durchgeführt, begleitende betriebsnahe CSR-Beratungen angeboten, sowie Studien mit Best-practise-Beispielen zu CSR-Aktivitäten in KMU's erstellt.

In das CaeSaR-Projekt sollen bundesweit insgesamt 60 Unternehmen aus den Branchen Chemie, Energie, Glas, Kautschuk, Kunststoff und Papier einbezogen werden.

Das CaeSaR-Projekt dient der Verbreitung von CSR in KMU's und fördert vor allem die Einbeziehung von Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen bei der Initiierung und Durchführung konkreter betrieblicher CSR-Aktivitäten.

### **(GRI-SO5)**

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.

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)**

## 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)**

Die Gehälter der Beschäftigten liegen über dem Mindestlohn für den Bildungsbereich. So liegen z. B. die Standardeintrittsgehälter 40 Prozent über den Eintrittsgehältern nicht tarifgebundener Bildungsträger. **(GRI-EC5)**

## GRI-LA2

### Mitarbeiterfluktuationsraten

		2007	2008	2009	2010	2011
Geschlecht	Frau %	24	16	17	9	6
	Mann %	4	2	11	6	2

## GRI-LA15

### Rückkehr zur Arbeit und Beibehaltungsraten nach Elternurlaub (2.1)

Zahl der Beschäftigten, die berechtigt waren für Elternurlaub

	2007	2008	2009	2010	2011
Frau	1		1		1
Mann					

Zahl der Beschäftigten, die Elternurlaub nahmen (2.2)

	2007	2008	2009	2010	2011
Frau	1		1		0
Mann					

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

	2007	2008	2009	2010	2011
Frau		1		1	
Mann					

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
Frau		1		1	
Mann					

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

	2007	2008	2009	2010	2011
Frau		100%		100%	
Mann					

**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
- Ausgleich zum Krankengeld	ja	ja	ja

Im Rahmen des **QFC-Projektes „SCHICHT“** werden Lösungen erarbeitet, die die WORK LIFE BALANCE der Beschäftigten an den Chemiestandorten Leuna und Bitterfeld-Wolfen verbessern. Im Mittelpunkt der Arbeit stehen der Auf- und Ausbau der Servicebüros, deren Ziel eine lösungsorientierte und schnelle Vermittlung von Unterstützungsangeboten in verschiedensten Bereichen ist, z.B. Thema Kind, Pflege von Angehörigen, Behördenmanagement. Zielgruppe sind Betriebsräte, Personalverantwortliche und Beschäftigte. Außerdem werden Unternehmensnetzwerke zu familienorientierten Themen betreut, um kooperative Lösungen zu erarbeiten. Das Thema Ferienangebote für Mitarbeiterkinder spielte dabei eine große Rolle.

Auf zwei Konferenzen in 2011 und im März 2012 wurden die erarbeiteten Lösungsansätze vorgestellt und mit Vertretern aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und mit den Sozialpartnern diskutiert.

Die Beiträge und Diskussionen der Konferenzen 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 der Abteilung Frauen/Gleichstellung der IG BCE, 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.

Im Berichtszeitraum fanden in den fünf zu begleitenden Unternehmen 14 Veranstaltungen mit 149 Teilnehmenden statt. Außerdem agieren 5 Projekt- oder Steuerungsteams, die sich regelmäßig treffen, die Situation in den Betrieben analysieren und gezielt Maßnahmen in den Betrieben etablieren.



In Form von Informationsbriefen fand ein Austausch innerhalb des bestehenden Netzwerkes mit den über 200 Interessierten und AkteurInnen statt. In den Unternehmen wird in Newslettern und im Intranet regelmäßig über das Projekt berichtet. Außerdem wurden 3 Fachkonferenzen (ca. 250 Beteiligte seitens Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer) und eine Frauenbildungswoche mit 33 Teilnehmenden durchgeführt. Insgesamt wurden 490 Interessierte durch Maßnahmen der Sensibilisierung und Qualifizierung erreicht.

**(GRI-LA13, GRI-SO5)**

Das QFC-Projekt „**VIKTORIA**“ (Laufzeit 01.10.2008 – 30.09.2011) orientierte sich an der zunehmenden Internationalisierung der Arbeitswelt und der Globalisierung der Wirtschaft, die durch wachsende transnationale Mobilitäts- und Lernerfordernisse geprägt sind.

Insgesamt 507 Auszubildende absolvieren dabei ein 14-tägiges interkulturelles Training mit Seminarphasen im In- und Ausland. Für 53 Projektteilnehmende bestand die Möglichkeit eines 4-wöchigen Praktikums im europäischen Ausland.

VIKTORIA fokussierte die Integration von modularen interkulturellen Lernbausteinen für Lernende und Lehrende in der beruflichen Erstausbildung, die bezugnehmend auf die Lerndimensionen interkultureller Bildung, erprobt und evaluiert werden.

Mit den Seminarangeboten zielten wir in Präventions- und Interventionsmaßnahmen auf die Vermittlung interkultureller Kompetenzen und der Förderung von konfliktfähiger Toleranz ab.

**(GRI-LA 11, 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 2011 an Aktionen gegen Rassismus und Neofaschismus 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 Beschäftigten und das Recht auf Kollektivverhandlungen. **(GRI- LA5)**

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. **(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)**

2011 wurde eine Betriebsvereinbarung zur Gesundheitsförderung und zum betrieblichen Eingliederungsmanagement verabschiedet. 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 vertraglich gebunden. **(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 Beschäftigten, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung erhalten:**

100%

**GRI-LA4**

**Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen:**

	2007	2008	2009	2010	2011
Mitarbeiter	100	100	100	100	100

**GRI-LA10**

**Durchschnittliche jährliche Stundenzahl pro Beschäftigtem, die der Beschäftigte aus- oder weitergebildet wurde:**

	2007	2008	2009	2010	2011
Gesamtdurchschnitt	37	30	18	16	21

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. **(GRI-HR6)**

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

Das QFC bekennt sich zu dem Diskriminierungsverbot.

56,0 % der Beschäftigten wurden im Berichtszeitraum zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) unterwiesen. Die übrigen Beschäftigten werden im 1. Halbjahr 2012 unterwiesen. **(GRI-HR 3)**

Im Berichtszeitraum gab es keine Diskriminierungsklagen. **(GRI-HR 11)**

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. **(GRI-HR4)**

Im QFC wurden bisher keine Beschwerden im Bereich Menschenrechte eingereicht. **(GRI-HR11)**

#### **GRI-LA1**

##### **Anteil der Beschäftigten in folgenden Kategorien**

		<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
Geschlecht	Frau	29	27	28	30	29
Geschlecht	Mann	17	22	25	23	21
Alter	unter 30	12	11	11	11	6
	30 – 50	17	21	25	25	27
	über 50	17	17	17	17	17

#### **GRI-LA13**

##### **Prozentanteil der Führungskräfte in folgenden Kategorien**

		<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
Geschlecht	Frau	16	29	33	33	50
Geschlecht	Mann	84	71	67	67	50

Der Anteil von Frauen an den Führungskräften im QFC konnte im Berichtszeitraum von 33 auf 50 % im Jahr 2011 gesteigert werden.

## GRI-LA14

### Verhältnis des Grundgehalts für Männer zum Grundgehalt für Frauen

	2007	2008	2009	2010	2011
Geschlecht Mann (Grundgehalt 100 %)	100	100	100	100	100
Geschlecht Frau (Grundgehalt 100 %)	100	100	100	100	100

Das QFC-Projekt „**PFiFv – Frauen in Führungsverantwortung**“ hat das Ziel den Frauenanteil in Managementpositionen zu erhöhen (durch Verstetigung des Anteils an Frauen auf den unteren und mittleren Führungspositionen und durch die Erhöhung des Anteils an Frauen im höheren Managementbereich), sowie die Ausgangssituation und die Rahmenbedingungen für Frauenkarrieren zu verbessern. Das Projekt läuft in 9 größeren Unternehmen der Branchen Bergbau, Energiewirtschaft, Chemische Industrie, Papierindustrie sowie Unternehmen der Wasserwirtschaft mit dem Sitz in den Bundesländern Sachsen-Anhalt, Sachsen, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern. Das Projekt hat eine Laufzeit von 01.04.2011 bis 31.03.2014.

Im Schwerpunkt gezielter Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen in Führungspositionen wurden bisher 102 Personen einbezogen.

**(GRI-LA11, GRI-LA13, GRI-SO5)**

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

Im Einzelnen ging 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 Projektzeitraums (01.01.2010 bis 31.12.2011) wurden 3 Netzwerkkonferenzen und 12 Workshops, mit insgesamt 369 TeilnehmerInnen (117 Frauen und 252 Männer) durchgeführt.

**(GRI-LA11, GRI-SO5)**

Das **QFC-Projekt Fachkräfteinitiative in der chemischen Industrie in Sachsen-Anhalt (FKI)** wurde drei Jahre gefördert und endete am 30.06.2011. Es sensibilisierte KMU für die zukünftige Fachkräftesituation. Es förderte die Entwicklung präventiver Maßnahmen zur Bewältigung des demographischen Wandels. FKI ermöglichte den Zugang zu nachhaltig stabiler und fachlicher, anspruchsvoller Beschäftigung.

U.a. wurde ein Netzwerk von Unternehmen, Bildungsträgern und Beratungseinrichtungen entwickelt, in dessen Rahmen ein zielgerichteter Informations- und Erfahrungsaustausch sowie praktische Unterstützungsleistungen organisiert wurden.

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

Die im Projekt durchgeführten Fachkonferenzen dienten dem Austausch, der Verbreitung von guten Beispielen und der Netzbildung. 7 Unternehmen wurden betreut, und 27 weitere wurden für das Thema Fachkräftesicherung sensibilisiert. Insgesamt wurden 404 Beschäftigte in Unternehmen einem Profiling unterzogen und hinsichtlich ihrer Kompetenzen eingeschätzt. Weiterhin wurden 14 Verbände in die Projektarbeit einbezogen.

**(GRI-LA11, GRI-SO5)**

Das QFC-Projekt "**Mobil ohne Barrieren (MOBA)**" hat das Ziel, die Beschäftigungschancen von arbeitslosen Jugendlichen und Erwachsenen mit Behinderungen, d.h. Erschwernissen in der Vermittlung, durch die Förderung transnationaler Austausch- und Mobilitätsvorhaben, zu erhöhen.

Diese Personengruppen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt sammeln im EU-Ausland berufspraktische Erfahrungen, vertiefen ihre Fremdsprachenkenntnisse, stärken ihre sozialen und interkulturellen Kompetenzen.

Die Aktivitäten werden u.a. auch in Zusammenarbeit mit drei lokalen Jobcentern durchgeführt.

Im Rahmen des Projektes finden Auslandspraktikas (Dauer ein Monat) in Polen oder Dänemark statt. Im Anschluss daran wird es in einer dreiwöchigen Nachbereitung ausgewertet. Die Teilnehmer erhalten in dieser Phase Unterstützung bei der Jobsuche.

Insgesamt werden in der Projektlaufzeit von 01.07.2011 - 30.06.2014 insgesamt 190 TeilnehmerInnen in 11 Durchgängen im Ausland betreut.

**(GRI-LA11, GRI-SO5)**

Das QFC Projekt **MILENA (Modulkonzept zum Erwerb internationaler beruflicher Handlungskompetenz im Norden Sachsen-Anhalt)** bereitet Auszubildende auf den Übergang von der Ausbildung in das Berufsleben vor, sodass sie die Herausforderungen an der zweiten Schwelle bewältigen können.

Die besondere Stärke des Projektes besteht darin, dass es im Rahmen eines Mobilitätsmoduls einen Beitrag zur Internationalisierung der beruflichen Erstausbildung leistet und Auszubildenden die Möglichkeit bietet, Ausbildungsbestandteile im europäischen Ausland (insb. Großbritannien, Irland,

Polen, Frankreich, Italien) zu absolvieren und Fremdsprachenkompetenz zu erwerben, um sich dabei internationale berufliche Handlungskompetenz anzueignen. In Zusammenarbeit mit lokalen Berufsbildungsakteuren wird das Modulkonzept dazu beitragen, branchenübergreifende, internationale Lernortkooperationen aufzubauen und Konzepte zum Erwerb internationaler beruflicher Handlungskompetenzen in die Berufsausbildung zu integrieren.

In das Projekt sollen 400 Auszubildende im Zeitraum 01.10.2011 bis 30.09.2013 einbezogen werden.

**(GRI-LA11, GRI-SO5)**

Das QFC-Projekt **DemTV (Umsetzung von Demografie-Tarifverträgen)** zielt auf die Befähigung zu konsensorientierten Umsetzungs- und Handlungsmöglichkeiten zwischen den betrieblichen Sozialpartnern bei der Etablierung einer demografiefesten Personalpolitik. Auf Grund der abgeschlossenen Tarifverträge in den Chemie, Kautschuk, Kunststoffe und mit Einschränkungen in der Papierindustrie, steigt der Handlungsdruck in den Unternehmen. Die bisherigen Analysen der Umsetzung des Tarifvertrages „Lebensarbeitszeit und Demografie“ zeigen den Handlungsbedarf auf. Hier setzt das Projekt mit folgenden Zielen an:

- Schaffen eines Klimas der Unterstützung zur umfassenden Umsetzung der Tarifverträge und der Initiierung des Abschlusses weiterer Verträge und
- Initiierung eines nachhaltigen kulturellen Wandels im Betrieb. Betriebsräte und Personaler sollen umfassend informiert und vernetzt werden, damit sie gut gerüstet für die demografischen Herausforderungen sind. Sie werden regelmäßig innerhalb des DemTV-Netzwerkes (über 400 Akteure) betreut und geschult. Dadurch soll erreicht werden, dass „Gute Praxis“ sich verbreitet und Demografiemaßnahmen sich nicht in Einzelaktionen auflösen, sondern in einem einheitlichen und ganzheitlichen Prozess münden und nachhaltig umgesetzt werden können.

Bisher fand eine Netzwerkkonferenz mit 88 Teilnehmenden sowie 9 Seminare und Workshops (84 TN) statt. Auf einer eigenen Website ([www.demtv.info](http://www.demtv.info)) wird regelmäßig berichtet, der Blog befand sich 2011 noch im Aufbau. Das Projekt wird durch einen wissenschaftlichen Beirat, der sich aus 18 Experten und Wissenschaftlern zusammensetzt, begleitet und evaluiert.

**(GRI-LA11, GRI-SO5)**

### **Gendermonitoring**

Alle Projekte des QFC unterliegen einem eigenen Gendermonitoring. Das QFC hat eine Genderbeauftragte berufen. Jährlich wird durch die Beauftragte ein Genderbericht erstellt. Der Bericht für 2011 wird derzeit erarbeitet. Darin werden die Projekte hinsichtlich ihrer Genderrelevanz betrachtet. Zusätzlich werden Handlungsempfehlungen für die Beachtung des Gender Mainstreams gegeben.

**(GRI-LA11, GRI-SO1)**

## 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 CO<sub>2</sub>-Einsparung wird über eine Informationstafel transparent gemacht. **(GRI-SO5, GRI- EN18)**

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 CO<sub>2</sub>-Ausstoß ausweisen
- die Nutzung von Dienstwagen wird reduziert, in dem Beschäftigte die öffentlichen Verkehrsmittel des Personenverkehrs nutzen. – Beschäftigte 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. Die Maßnahme wurde in 2011 mit Erfolg abgeschlossen.



- Im QFC wurde eine Initiative gestartet, dass gebrauchte Mobiletelefone eingesammelt werden. Der Telefonanbieter E-Plus „kauft“ diese zurück. Der Erlös fließt in ein Renaturierungsprojekt des Naturschutzbundes Deutschland ein.

Weitere Beispiele:

	2007	2008	2009	2010	2011
Angefertigte Kopien (TStk.)	130	131	102	144	124
Wasserverbrauch (m <sup>3</sup> )	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
Der ø Verbrauch an Druck- und Kopierpapier/MA				40cm	40cm

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, EN-26)**

Im Rahmen eines **QFC-Projektes zur Kompetenzentwicklung von jungen Arbeitnehmern (Projekt MIRIAM – Mitteldeutsche Industrieregion fördert interkulturelle Austauschmaßnahmen)** nahmen mehrere Gruppen (bisher mit 57 Teilnehmerinnen und 77 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 hat eine Laufzeit von Oktober 2009 bis Dezember 2012 und insgesamt sollen dann in 10 Durchgängen 220 Teilnehmer teilgenommen haben.

Zusätzlich zur Vermittlung sozialer und interkultureller Kompetenz werden die Teilnehmer durch praktische Arbeiten auch für Fragen des Umweltschutzes und der Nachhaltigkeit sensibilisiert. **(GRI-SO5)**

## 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 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

Am 30.09.2011 hat die Geschäftsführung des QFC einen Anti-Korruptionsbeauftragten bestellt.

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

**(GRI-SO3)**

Mit der Anti-Korruptionsrichtlinie setzt das QFC die Vorgaben des Global Compact zur Korruptionsbekämpfung (Global Compact, Anti-Korruption, Grundlegende Berichtselemente B1-B7) um. **(GRI-SO2)**

Im QFC gab es bislang keine Korruptionsvorfälle **(GRI-SO4)**.

Das QFC war nicht in Gesetzesverstöße involviert und musste deshalb auch keine Strafen/Bußgelder zahlen **(GRI-SO8)**.

### **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](http://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