



Global Compact

Fortschrittsbericht 2015

(Berichtszeitraum April 2014 – April 2015)

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.



01.06.2015

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.

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 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.

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 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 Qualitätssiegel Q3SQ des QFC wurde erstmals im Mai 2011 an folgende Bildungsdienstleister vergeben. In jährlichen Fortschrittsberichten dokumentieren die 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..

Diese vier Bildungsdienstleister bilden in ihren Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ca. 1100 Aus- und Weiterzubildende für ca. 315 Unternehmen aus.

Im Jahr 2014 haben bei den Bildungsdienstleistern erfolgreiche Re-Zertifizierungen stattgefunden. Die Beurteilung erfolgt durch eine dreiköpfige Jury, die mit Vertretern aus Wissenschaft und der Industriegewerkschaft Bergbau Chemie Energie besetzt sind. Grundlage der Entscheidungen ist die jeweilige Empfehlung zur Anerkennung des Siegels für weitere drei Jahre.

Im Herbst 2014 wurde mit den Q3SQ-zertifizierten Bildungsdienstleistern, dem Bildungsdienstleister Provadis GmbH und einem Vertreter des Bundesarbeitsgeberverbandes Chemie ein Workshop zur weiteren Verbreitung von Q3SQ durchgeführt.

Die Q3SQ-zertifizierten Bildungsdienstleister sowie die Provadis - Partner für Beratung und Bildung GmbH und die TÜV Rheinland Akademie GmbH entwickeln im Rahmen des Projektes CaeSaR Qualifizierungsbausteine zur Nachhaltigkeit, den Global Compact Prinzipien und CSR für den praktischen Einsatz in der Aus- und Weiterbildung.**(GRI-SO5)**

Das QFC hat in dem 2014 erschienenen Global Compact Jahrbuch 2013 einen Artikel unter dem Titel „QFC integriert Global Compact Prinzipien in die Aus- und Weiterbildung“ veröffentlicht. In diesem Artikel werden Q3SQ und das Projekt CaeSaR vorgestellt.

CaeSaR (CSR-Aktivitäten für ethische und soziale Lösungen zur Schaffung eines innovativen Arbeitsumfeldes und für nachhaltigen Ressourceneinsatz) war ein vom BMAS und dem Europäischen Sozialfonds gefördertes Gemeinschaftsprojekt des QFC, der IG BCE, BWS der IG BCE sowie der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE mit einer Laufzeit vom 01.01.2012 bis 31.12.2014.

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

Im Rahmen des Projektes wurden 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. Des Weiteren wurde ein Qualifizierungsprogramm für CSR-Promotoren entwickelt und durchgeführt sowie begleitende betriebsnahe CSR-Beratung angeboten.

Im Rahmen des Projekts wurde eine Kurzstudie „Gesellschaftliche Verantwortung im Mittelstand – Einführung in das Thema Corporate Social Responsibility für Unternehmen im Organisationsbereich der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie“ mit Best-practice-Beispielen und einem CSR-Analysetool erstellt.

Download über: <http://qfc.de/qfc.de/projekte/aktuelle-projekte/caesar/caesar-downloads/>

Im Rahmen des CaeSaR-Projektes wurden neben mehreren Sensibilisierungsworkshops insgesamt 27 Seminare (4 CSR-Basisseminare, 6 Fachseminare zu den Themenbereichen Arbeit, Umwelt, Markt und Gemeinwesen, 4 Kommunikationsseminare, 4 CSR/Projektmanagement, 9 Bildungsmodule Arbeit / Demographie) mit 401 Teilnehmenden aus 39 verschiedenen Unternehmen durchgeführt. Am Qualifizierungsprogramm zum CSR-Promotor (FH) waren bzw. sind 40 Beschäftigte beteiligt, von denen bisher 18 Teilnehmende das Hochschul-Zertifikat erhalten haben.

Insgesamt wurden durch die Seminare, Bildungsmodule und Veranstaltungen des CaeSaR-Projektes 1.259 Teilnehmende erreicht.

Die Ergebnisse des CaeSaR-Projektes wurden auch in zwei Broschüren veröffentlicht:

- Erfolgsgeschichten aus dem Projekt CaeSaR, Promotorenqualifizierung zur Stärkung von Nachhaltigkeit und Innovation in ihrem Unternehmen
- Nachhaltigkeit als Bildungsziel, Qualifizierungsbausteine in der Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Entwicklung und CSR

Download über: <http://qfc.de/qfc.de/projekte/aktuelle-projekte/caesar/caesar-downloads/>

Nachhaltigkeitskonferenz des QFC

Im Dezember 2014 wurde eine Abschlusskonferenz des CaeSaR-Projektes unter dem Titel „Nachhaltigkeit Konkret“ in Hannover durchgeführt. An der Konferenz nahmen insgesamt 145 Vertreter aus Ministerien, Gewerkschaften, Wirtschaft, Bildung und Wissenschaft teil.

Das CaeSaR-Projekt diente der Verbreitung von CSR in KMU's in den Branchen Chemie, Energie, Glas, Kautschuk, Kunststoff und Papier und förderte vor allem die Einbeziehung von Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen bei der Initiierung und Durchführung konkreter betrieblicher CSR-Aktivitäten. **(GRI-SO5)**

20-Jahr-Feier des QFC

Während der 20-Jahr-Feier des QFC im Dezember 2014 in Hannover an der 145 TN aus Politik, Gewerkschaften, Wirtschaft, Bildung und Wissenschaft teilnahmen, wurde auch die Mitgliedschaft des QFC im Global Compact und die 10 Prinzipien des Global Compact vorgestellt. **(GRI-SO5)**

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.de/qfc.de/aktuelles/csr-infoblaetter/>

Insgesamt wurden bisher 45 CSR-Infoblätter veröffentlicht. **(GRI-SO5)**

Im Berichtszeitraum April 2014 – April 2015 wurden in den 11 CSR-Infos folgende Themenschwerpunkte veröffentlicht:

Nr. 35 – 5. Sachstandsbericht des Weltklimarates (IPCC)

Nr. 36 – 5. Fortschrittsbericht des QFC für den Global Compact

Nr. 37 – Internationale Transparenzinitiative (EITI) bei der Rohstoffförderung

Nr. 38 – Fakten, Trends und Impulse deutscher Klimapolitik

Nr. 39 – UN Bericht über die menschliche Entwicklung

Nr. 40 - -Deutscher Nachhaltigkeitskodex 2014

Nr. 41 – Aktionsprogramm Klimaschutz 2020 der Bundesregierung

Nr. 42 – Je suis Charly

Nr. 43 – Globale Risiken 2015

Nr. 44 – Klimawandel – Rekordjahr 2014

Nr. 45 – Energieverbrauch in Deutschland

Geplante Aktivitäten 2015/2016

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)

Kooperation mit der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE

Das QFC wird zukünftig weiter 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 weiter verbreiten.

Q3SQ

Das Qualitätssiegel Q3SQ soll weiterentwickelt und an den Berichtsstandard GRI-G4 angepasst werden. Weitere Bildungsdienstleister sollen für Q3SQ gewonnen werden. Q3SQ, als Qualitätssiegel für den Bildungsbereich, soll auch in einer neuen Version für den Industriebereich erarbeitet werden.

CaeSaR-Projekt

Nach Ende des Projektes wird die CSR-Promotorenausbildung „Promotor für Nachhaltigkeit und Innovation (FH)“ in Zusammenarbeit mit der Hochschule Trier und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie fortgeführt.

Die im CaeSaR-Projekt entwickelten CSR-Seminarkonzepte und -Bildungsbausteine sollen weiterhin in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen angewandt und weiterentwickelt werden.

(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 Berichterstattung in diesem Fortschrittsbericht erfolgt nach dem Leitfaden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative, GRI, Version 3.1)**

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. **(GRI-EC5)**

GRI-LA2

Mitarbeiterfluktuationsraten

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

GRI-LA15

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
Frau	1		1		1	1	2	1
Mann							1	0

Zahl der Beschäftigten, die Elternurlaub nahmen (2.2)

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

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

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

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

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Frau		10		100			50	50
Mann							100	

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
- 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 und hat sich im Berichtszeitraum an Aktionen gegen Rassismus und Neofaschismus beteiligt. („Meile der Demokratie“ am 18. Januar 2014 in Magdeburg, 1. Mai-Feiern des DGB, Demonstrationen zur Verhinderung von NPD Kundgebungen in Halle (Saale) und Wählerforen in Vorbereitung der Europa- und Kommunalwahlen am 25. Mai 2014). **(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. 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

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. **(GRI-LA9)**

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. **(GRI-LA4)**

GRI-LA12

Prozentsatz der Beschäftigten, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung erhalten: 100%

GRI-LA4

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

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

GRI-LA10

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

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Gesamtdurchschnitt	37	30	18	16	21	19	21	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. **(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.

Keine der Beschäftigten wurden im Berichtszeitraum zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) unterwiesen. Die nächste Unterweisung ist für 2015 geplant. **(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. Eine weitere Mitarbeiterbefragung ist für die Zukunft geplant. Der Gesprächsbogen wurde entsprechend angepasst. Zufriedenheitsbefragungen sollen 2015 bei den MA-Gesprächen durchgeführt werden. **(GRI-HR4)**

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

GRI-LA1

Anteil der Beschäftigten in folgenden Kategorien

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

GRI-LA13

Prozentanteil der Führungskräfte in folgenden Kategorien

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

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

GRI-LA14

Verhältnis des Grundgehalts für Männer zum Grundgehalt für Frauen

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Geschlecht Mann (Grundgehalt 100 %)	100	100	100	100	100	100	100	100
Geschlecht Frau (Grundgehalt 100 %)	100	100	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 Sitz in den Bundesländern Sachsen-Anhalt, Sachsen, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern. Das Projekt hatte die Laufzeit vom 01.04.2011 bis 30.06.2014.

In die gezielten Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen in Führungspositionen wurden 196 Personen einbezogen.

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

Das **QFC-Projekt "Mobil ohne Barrieren (MOBA)"** hatte 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 sammelten im EU-Ausland berufspraktische Erfahrungen, vertieften ihre Fremdsprachenkenntnisse, stärkten ihre sozialen und interkulturellen Kompetenzen.

Die Aktivitäten wurden in Zusammenarbeit mit drei lokalen Jobcentern durchgeführt. Im Rahmen des Projektes fanden einmonatige Auslandspraktika in Polen oder Dänemark statt. Im Anschluss daran folgte eine mehrwöchige Nachbereitung, in der die Teilnehmenden Unterstützung bei der Jobsuche erhielten.

In der Projektlaufzeit vom 01.04.2011 - 30.06.2014 wurden insgesamt 95 Teilnehmende in 13 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, so dass 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 735 Auszubildende im Zeitraum vom 01.10.2011 bis 30.06.2015 einbezogen werden.

Im bisherigen Projektverlauf konnten schon 830 Auszubildende Seminare zum Erwerb internationaler beruflicher Handlungskompetenzen absolvieren.

(GRI-LA11, GRI-SO5)

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 auf dem Weg in Führungspositionen begleitet und bestärkt. Zur Sicherung der Projektergebnisse wurde im IG BCE Landesbezirk Nordrhein ein Cross-Mentoring-Programm für neu gewählte Betriebsrätinnen aufgebaut. Mit einem kick off startete das Programm im Januar 2015, indem in 11 Tandems erfahrene Betriebsrätinnen ihre neu gewählten Kolleginnen über ein Jahr begleiten und unterstützen.

(GRI-LA11, GRI-SO5)

Die Projekte **„Brandenburger Strategien für die Entwicklung hochmotivierter Fachkräfte und zur Stärkung der Sozialpartnerschaft“** mit dem Kurztitel - „**BrahmS**“ und **Brandenburger Initiative zur Stärkung der Sozialpartnerschaft und zur Steigerung der Qualität der Arbeit**, **„BRISSA**“, wurden aus Mitteln des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) finanziert und setzen die Richtlinie zur Stärkung der Sozialpartnerschaft und Steigerung der Qualität der Arbeit (Brandenburger Sozialpartnerrichtlinie) vom 30.11.2013, in die Praxis um. Gemeinsam mit dem IG BCE-Bezirk soll die Handlungskompetenz betrieblicher Akteure für eine alter(n)sgerechte und demografiesensible Arbeitsgestaltung gestärkt und Maßnahmen zur Steigerung der Qualität der Arbeit initiiert werden. In BRAHMS fanden in 26 Unternehmen betriebliche Erstberatungen durch das QFC-Projektteam statt, davon mündeten acht in intensive Begleitung für konkrete Projekte, in die 304 Beschäftigte involviert waren. In BRISSA fanden

ebenfalls in 26 Unternehmen Erstberatungen statt. Davon mündeten zehn in konkrete Beratungsprojekte. In diesen Prozess wurden 315 Beschäftigte einbezogen.

Im Projekt BRAHMS fand außerdem ein unternehmensübergreifender Erfahrungsaustausch zum Thema „fit@schicht“ statt. 30 Teilnehmende diskutierten, wie Beschäftigte in Schichtarbeit gesund und motiviert bis zum Renteneintritt arbeiten können, was es zu beachten gibt, welche Änderungen im Verhalten und den Verhältnissen notwendig sind, damit „gute Arbeit“ in den Brandenburger Unternehmen gewährleistet werden kann.

Im Projekt BRISSA fand ein Erfahrungsaustausch der beteiligten Unternehmen und der Sozialpartner IG BCE und Arbeitgeberverbände Papier, und Nordostchemie zu best practice-Beispielen bei der Umsetzung der Prozesse statt.

(GRI-LA11, GRI-SO5)

Das Projekt „**Gute Arbeit in Sachsen-Anhalt**“ soll Unternehmen und Beschäftigte für die Mitgliedschaft in Verbänden und Gewerkschaften sensibilisieren und gewinnen. Durch geeignete Maßnahmen sollen wichtige Regelungsbereiche der Tarifpartner (Entgelt, Demografie, Altersvorsorge, Ausbildungsförderung, Teilzeitarbeit, Nachhaltigkeit und Inklusion) thematisiert und Handlungsoptionen erarbeitet werden.

Ziel ist die Mitarbeiterbeteiligung bei Personal- und Organisationsentwicklungsprozessen zu stärken. So können die Vorzüge des beteiligungsorientierten Handelns aufgezeigt werden. Dabei kann auch die Festigung und der Ausbau tariflicher Regelungen durch Stärkung der Tarifpartner erreicht werden. Es werden die branchenspezifische Wettbewerbs- und Leistungsfähigkeit verbessert, bzw. die Entgelt- und Arbeitsbedingungen so gestaltet, dass die sachsen-anhaltinische Industrie auch im erwarteten demografischen Wandel ihre Wettbewerbsfähigkeit erhält. Damit wird die Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Sachsen-Anhalt nachhaltig verbessert. Die Projektumsetzung erfolgt in enger Abstimmung mit dem Bezirk Halle-Magdeburg der IG Bergbau, Chemie, Energie und dem Arbeitgeberverband Nordostchemie e.V. Es ist geplant 120 Unternehmen mit Informations- und Sensibilisierungsaktivitäten zu erreichen. Eine vertiefende Information und Konzeptentwicklung wird mit 60 Unternehmen angestrebt.

(GRI-LA 4 und LA 11. GRO -SO5)

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 2014 befindet sich in der Erarbeitung und wird bis zum 30.06.2015 der Geschäftsführung vorgelegt.

(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 CO²-Einsparung wird über eine Informationstafel transparent gemacht.

Im Berichtszeitraum haben Q3SQ-Bildungsdienstleister Module für die Aus- und Weiterbildung entwickelt, erprobt und evaluiert, 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 **(GRI-EN1ff)**, z. B.

- Abfalltrennung
- Reduzierung des Papierverbrauchs
- Wärmedämmmaßnahmen
- Effizienterer Einsatz von Heizung und Kühlung durch Nachtabenkung
- 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. – zwei Beschäftigte nutzen zur Zeit die Bahn-Card
- Einsatz ressourcensparender und komplexer Kopier- und Drucktechnik, dadurch Wegfall mehrerer arbeitsplatzbezogener Laserdrucker.

Derzeit werden Möglichkeiten eines unternehmensspezifischen Umweltprojektes geprüft.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Angefertigte Kopien (TStk.) (pro Jahr inkl. Druck)	130	131	102	144	124	141	152	118
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
Der ø Verbrauch an Druck- und Kopierpapierstapelhöhe/MA (cm)		40	40	38	40	40	34	25

Seit 2012 wird ausschließlich Druckpapier mit dem Zertifikat PEFC verwendet:
– (program for the endorsement of forest certification schemes)

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.

Im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses zeigten die Beschäftigten ein hohes Engagement und machten Vorschläge von umweltbeachtender Relevanz. Z.B. die Verwendung von umweltverträglichem Büromaterial, den Wechsel von der Papier- auf die elektronische Dokumentation von internem Schriftverkehr. Verwendung von umweltfreundlichen Produkten in Moderationskoffern. Außerdem ist eine Arbeitsgruppe für Nachhaltigkeit geplant.

(GRI-HR3, EN-26)

Das **Projekt Triquali, Lernende Organisation** (Triquali-LO), ist ein Projekt im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Weiterbilden“. Die Projektlaufzeit geht vom 01.03.2012 bis zum 31.12.2014.

Es wird durch den Europäischen Sozialfonds und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanziell gefördert. Bei der TRIMET ALUMINIUM AG werden Beschäftigte in den Handlungsbereichen „Wissen“, „Führung“ und „TRIZEN“ weitergebildet, damit durch kontinuierliche Verbesserungen Energieressourcen effizienter genutzt werden und Verschwendung durch bessere Vorsorge vermieden wird.

Im Handlungsbereich TRIZEN wird die Kaizen-Methode (jap. Kai= Veränderung, Zen= zum Besseren) mit der Unternehmenskultur bei Trimet verbunden (=TRIZEN). Die 5-S-Methoden des Kaizen werden auf die einzelnen Organisationsprozesse angewendet. Durch die Verzahnung der Weiterbildungsmaßnahmen mit aus der Unternehmensvision abgeleiteten Zielen, wird die Weiterentwicklung der TRIMET ALUMINIUM AG zu einer lernenden Organisation unterstützt. Im Berichtszeitraum wurden in den drei Handlungsbereichen 380 Qualifizierungsmaßnahmen mit insgesamt 2664 Teilnehmenden im Umfang von annähernd 12341 Qualifizierungsstunden durchgeführt.

(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

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

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) 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