



**Global Compact**

**Fortschrittsbericht 2010**

**(Berichtszeitraum 2008 – 2009)**

**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 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.



---

Februar 2010

Helmut Krodel

Geschäftsführer

Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH

---

**Kontakt:** Helmut Krodel

**Email:** [Helmut.Krodel@gfc.de](mailto: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**

Das QFC hat im Berichtszeitraum eine Seminarreihe mit externen Stakeholdern (Bildungsträgern) durchgeführt. In insgesamt drei Arbeitstagen wurden den Stakeholdern die Prinzipien des Global Compact und die zugrunde liegenden internationalen Initiativen und Erklärungen erläutert. An den drei Arbeitstagen nahmen insgesamt 46 TeilnehmerInnen teil.

Gleichzeitig wurde mit den Stakeholdern darüber diskutiert, wie die Global Compact Prinzipien zukünftig in die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen integriert werden können.

Ergebnis dieses Prozesses war die Entwicklung eines neuen Qualitätssiegels Q3SQ. **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 Bildungsreinrichtungen, wie auch in den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Prinzipien des Global Compact implementiert und den Aus- und Weiterzubildenden vermittelt werden.

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

Das Qualitätssiegel Q3SQ wurde 2008 auf einer internationalen Konferenz (Abschlusskonferenz des Projektes EUROCHEM „Arbeitsbeziehungen und Sozialdialog in der europäischen Chemischen Industrie“) des QFC mit Vertretern von Unternehmen, Bildungsträgern, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften aus Frankreich, Polen und den Niederlanden vorgestellt und erläutert.

### **Für 2010 geplante Aktivitäten**

Zu Beginn des Jahres plant das QFC das Qualitätssiegel Q3SQ auf einer weiteren Tagung seinen nationalen und internationalen Stakeholdern zu präsentieren.

Weiterhin sollen im Jahr 2010 die ersten Bildungsträger und Unternehmen nach dem Qualitätssiegel Q3SQ durch das QFC zertifiziert werden.

Auf einer größeren Konferenz sollen dann, in Verbindung mit dem 10. Jahrestag des Global Compact, die ersten Umsetzungsergebnisse von Q3SQ mit den QFC-Stakeholdern bewertet und Praxisbeispiele zur Implementierung der Global Compact Prinzipien diskutiert werden.

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.

## 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 bekanntgemacht worden. **(GRI-HR3)**

Die Führungskräfte des QFC wurden 2008 auf einem zweitägigen Seminar zu Globalisierungsaspekten, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Kernkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation und dem Global Compact geschult.

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-EC5)**

## GRI-LA2

### Mitarbeiterfluktuationsraten

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

### GRI-LA3

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

	Vollzeitbeschäftigte	befr.Beschäftigte	Teilzeitbesch.
Betriebliche Leistungen, z. B.			
- Unfallversicherung	ja	ja	ja
- Gesundheitsfürsorge	ja	ja	ja
- Schwangerschaftsurlaub	ja	ja	ja
- Elternzeit	ja	ja	ja
- Pensionsregelung	ja	ja	ja
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	ja	ja	ja
- Urlaubsgewährung	ja	ja	ja
- Gewährung von Bildungsurlaub (5 Tage zusätzlich zum gesetzlichen Anspruch)	ja	ja	ja

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

Die ArbeitnehmerInnen 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 keine Betriebsvereinbarungen abgeschlossen. Die Betreuung unseres Unternehmens erfolgt durch eine Gesellschaft der Gesundheitsvorsorge auf vertraglicher Grundlage. **(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-LA5)**

## GRI-LA12

### Prozentsatz der MitarbeiterInnen, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung erhalten:

100%

## GRI-LA4

### Prozentsatz der MitarbeiterInnen, die unter Kollektivvereinbarungen fallen:

	2007	2008	2009
MitarbeiterInnen	100	100	100

## GRI-LA10

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

	2007	2008	2009
Gesamtdurchschnitt	37	30	18

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 IGBCE. **(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 im Berichtszeitraum 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
Geschlecht	Frau	29	27	28
Geschlecht	Mann	17	22	25
Alter	unter 30	12	11	11
	30 – 50	17	21	25
	über 50	17	17	17

**GRI-LA13****Prozentanteil der Führungskräfte in folgenden Kategorien**

		2007	2008	2009
Geschlecht	Frau	1	2	2
Geschlecht	Mann	5	5	4

**GRI-LA14****Verhältnis des Grundgehalts für Männer zum Grundgehalt für Frauen**

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

## 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 des Qualitätssiegels Q3SQ wurde mit Vertretern von Bildungsträgern im Rahmen von Arbeitstagen ein Erfahrungsaustausch zu Vorsorge- und Nachhaltigkeitsprinzipien durchgeführt. **(GRI-SO5)**

Das QFC hat Ende 2008 ein zweijähriges "Projekt zur Gestaltung des betrieblichen Gesundheits- und Umweltschutzes auf Grundlage europäischer Normen durch Bildung von Netzwerken betrieblicher Akteure und Sozialpartner aus Polen, der Slowakischen Republik und Deutschland" (EUROPART II) abgeschlossen.

Das Projekt EUROPART II trug durch Wissenstransfer zur Verbesserung des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes und der Verbreitung der Initiative der Chemischen Industrie Responsible Care bei.

Im Rahmen des Projektes nahmen an 13 Regionalkonferenzen in Polen, der Slowakischen Republik und Deutschland 318 Vertreter von Unternehmen, Bildungsträgern, Betriebsräten und Gewerkschaften teil.

Im Rahmen des Projektes wurde u.a. ein Handbuch zum betrieblichen Gesundheits- und Arbeitsschutz für Fachakteure und Sozialpartner erarbeitet und veröffentlicht ([http://www.qfc.de/downloads/sonstiges/betriebliche\\_gesundheitsfoerderung\\_english\\_online.pdf](http://www.qfc.de/downloads/sonstiges/betriebliche_gesundheitsfoerderung_english_online.pdf)).

Maßnahmen und Zahlen zur Einsparung von Energie, Emissionen, Wasser und anderen Ressourcen **(GRI-EN1ff)**

z. B.

- Abfalltrennung findet statt
- Reduzierung des Papierverbrauches
- 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 CO<sub>2</sub>-Ausstoss ausweisen
- der CO<sub>2</sub>-Ausstoss bei Dienstfahrten wurde durch eine Reduzierung der gefahrenen Kilometer verringert

Beispiele:

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

Bei der Bewertung/Auswahl der Stammlieferanten sollen in 2010 verstärkt Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt werden.

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.

## **Korruptionsbekämpfung**

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

Derzeit gibt es innerhalb des QFC noch keinen internen Verhaltenskodex oder sonstige Richtlinien, in dem alle Formen der Korruption untersagt sind.

#### **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.

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.