



Global Compact

Fortschrittsbericht 2013

(Berichtszeitraum April 2012 – April 2013)

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.



Mai 2013 Helmut Krodel
Geschäftsführer
Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH

Kontakt: Helmut Krodel

Email: 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 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 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 Qualitätssiegel Q3SQ des QFC wurde erstmals im Mai 2011 an folgende Bildungsträger vergeben. In jährlichen Fortschrittsberichten dokumentieren die Bildungsträger 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 Bildungsträger bilden in ihren Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ca. 1300 Aus- und Weiterzubildende für ca. 325 Unternehmen aus. In der ersten Jahreshälfte 2012 hatten die Q3SQ-zertifizierten Bildungsträger erstmals ihre Jahresberichte zur Umsetzung von Q3SQ erstellt.

Während eines Workshops mit den Q3SQ-zertifizierten Bildungsträger im Oktober 2012 wurden die Strukturen für Module zur Nachhaltigkeit, den Global Compact Prinzipien und CSR für den praktischen Einsatz in der Aus- und Weiterbildung erarbeitet. **(GRI-SO5)**

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. Des Weiteren wird ein Qualifizierungsprogramm für CSR-Promotoren entwickelt und durchgeführt und 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-practise-Beispielen und einem CSR-Analysetool erstellt. (http://qfc.de/qfc.de/uploads/media/Kurzstudie_21022013_kl.pdf)

Im Berichtszeitraum wurden neben einer Auftaktkonferenz und mehreren Sensibilisierungsworkshops 4 CSR-Grundseminare mit 34 Teilnehmenden und ein Auftaktseminar zu einem Qualifizierungsprogramm von 12 CSR-Promotoren durchgeführt.

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

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/downloads/newsletter/csr-info-2012> Insgesamt wurden bisher 27 CSR-Newsletter veröffentlicht. **(GRI-SO5)**

Geplante Aktivitäten 2013/2014

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)

Im Rahmen des CaeSaR-Projektes sollen neben der CSR-Promotorenausbildung weitere Seminare zu den Handlungsfeldern Arbeit, Umwelt, Markt und Gemeinwesen durchgeführt werden und die Umsetzung betrieblicher CSR-Projekte unterstützt werden.

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 % über den Eintrittsgehältern nicht tarifgebundener Bildungsträger. (GRI-EC5)

GRI-LA2

Mitarbeiterfluktuationsraten

| | | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|------------|--------|------|------|------|------|------|------|
| Geschlecht | Frau % | 24 | 16 | 17 | 9 | 6 | 10 |
| | Mann % | 4 | 2 | 11 | 6 | 2 | 4 |

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 |
|------|------|------|------|------|------|------|
| Frau | 1 | | 1 | | 1 | 1 |
| Mann | | | | | | |

Zahl der Beschäftigten, die Elternurlaub nahmen (2.2)

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|------|------|------|------|------|------|------|
| Frau | 1 | | 1 | | 0 | 1 |
| Mann | | | | | | |

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

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|------|------|------|------|------|------|------|
| Frau | | 1 | | 1 | | 0 |
| 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 | 2012 |
|------|------|------|------|------|------|------|
| Frau | | 1 | | 1 | | 0 |
| Mann | | | | | | |

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

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|------|------|------|------|------|------|------|
| Frau | | 100% | | 100% | | 0 |
| 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 |
| - finanzielle Unterstützung bei auswärtiger Unterkunft | 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“.

Das Projekt hat eine Laufzeit bis 01. März 2013. An den Projektaktivitäten haben bisweilen Teilnehmende aus über 40 Unternehmen teilgenommen.

(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 AkteurInnen 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 und wird zum 30.04.2013 beendet. 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 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 92 Veranstaltungen mit 1016 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 6 Fachkonferenzen (ca. 380 Beteiligte seitens Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer) und eine Frauenbildungswoche mit 33 Teilnehmenden durchgeführt.

(GRI-LA13, GRI-SO5)

Das QFC ist seit Mai 2005 Mitglied im **Netzwerk für Demokratie und Toleranz** in Sachsen-Anhalt und beteiligt sich regelmäßig an Veranstaltungen des Bündnisses. Das QFC nutzt auch themenbezogene Weiterbildungsangebote und hat sich an drei Aktionen gegen Rassismus und Neofaschismus beteiligt. („Meile der Demokratie“, 1. Mai-Feier des DGB, politischer Stammtisch mit Schwerpunkt Integration) **(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. 2012 erfolgte eine Erhöhung der Vergütungen aller Beschäftigten in Anlehnung an die Tarifierfassung der IG BCE. 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).

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/-innen, die unter Kollektivvereinbarungen fallen:

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|
| Mitarbeiter/-innen | 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 |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|
| Gesamtdurchschnitt | 37 | 30 | 18 | 16 | 21 | 19 |

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. **(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.

24,0 % der Beschäftigten wurden im Berichtszeitraum zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) unterwiesen. Im vorangegangenen Berichtszeitraum wurden 56,0 % der Beschäftigten zum AGG unterwiesen. Der überwiegende Teil der Beschäftigten ist somit unterwiesen. Jährlich wird geprüft, ob eine Unterweisung von Beschäftigten erforderlich ist. **(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. **(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 |
|------------|----------|------|------|------|------|------|------|
| Geschlecht | Frau | 29 | 27 | 28 | 30 | 29 | 33 |
| Geschlecht | Mann | 17 | 22 | 25 | 23 | 21 | 18 |
| Alter | unter 30 | 12 | 11 | 11 | 11 | 6 | 3 |
| | 30 – 50 | 17 | 21 | 25 | 25 | 27 | 27 |
| | über 50 | 17 | 17 | 17 | 17 | 17 | 21 |

GRI-LA13

Prozentanteil der Führungskräfte in folgenden Kategorien

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

Der Anteil von Frauen an den Führungskräften im QFC wurde von 2010 bis 2011 von 33 auf 50 % gesteigert und konnte 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 |
|-------------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Geschlecht Mann (Grundgehalt 100 %) | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Geschlecht Frau (Grundgehalt 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 dem Sitz in den Bundesländern Sachsen-Anhalt, Sachsen, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern. Das Projekt hat eine Laufzeit vom 01.04.2011 bis 31.03.2014.

Im Schwerpunkt gezielter Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen in Führungspositionen wurden bisher 178 Personen einbezogen.

(GRI-LA11, GRI-LA13, 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 mehrwöchigen Nachbereitung ausgewertet. Die Teilnehmenden erhalten in dieser Phase Unterstützung bei der Jobsuche. Es werden in der Projektlaufzeit vom 01.04.2011 - 30.06.2014 insgesamt 120 Teilnehmende in 11 Durchgängen im Ausland betreut. Bisher haben 4 Durchgänge mit 28 Teilnehmenden stattgefunden.

(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 vom 01.10.2011 bis 30.09.2013 einbezogen werden.

Im bisherigen Projektverlauf konnten schon 441 Auszubildende Seminare zum Erwerb internationaler beruflicher Handlungskompetenzen absolvieren.

(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 260 Teilnehmenden sowie Seminare und Workshops mit 453 Teilnehmenden statt. Auf einer eigenen Website (www.demtv.info) wird regelmäßig über das Projekt berichtet. Das Projekt wird durch einen wissenschaftlichen Beirat, der sich aus 18 Experten und Wissenschaftlern zusammensetzt, begleitet. Die Ergebnisse wurden auf der letzten Beiratssitzung evaluiert. Das Projekt hat eine Laufzeit bis zum Mai 2013.

(GRI-LA11, GRI-S05)

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 liegt vor. Darin werden die Projekte hinsichtlich ihrer Genderrelevanz betrachtet. Zusätzlich werden Handlungsempfehlungen für die Beachtung des Gender Mainstreams gegeben. Der Bericht für 2012 wird derzeit erstellt.

(GRI-LA11, GRI-S01)

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.

Bei einem Workshop der Q3SQ-Bildungsträger im Oktober 2012 wurden Projektideen entwickelt, um z.B. bei einem Bildungsträger den ökologischen Fußabdruck in die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen 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
- die Nutzung von Dienstwagen wird reduziert, in dem Beschäftigte die öffentlichen Verkehrsmittel des Personenverkehrs nutzen. – Beschäftigte nutzen die Bahn-Card
- Im QFC wurde eine Initiative gestartet, dass gebrauchte Mobiletelefone eingesammelt werden. Der Telefonanbieter E-Plus „kauft“ diese zurück. Es wurden 42 Mobiltelefone eingesammelt. Der Erlös fließt in ein Renaturierungsprojekt des Naturschutzbundes Deutschland ein.
- Einsatz ressourcensparender und komplexer Kopier- und Drucktechnik, dadurch Wegfall mehrerer arbeitsplatzbezogener Laserdrucker

Weitere Beispiele:

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|--|------|------|---|------|------|------|
| Angefertigte Kopien (TStk.) (in 2012 inkl. Druck) | 130 | 131 | 102 | 144 | 124 | 141 |
| 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 |

Der ø Verbrauch an Druck-
und Kopierpapierstapelhöhe/MA 40cm 40cm 40cm
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. **(GRI-HR3, EN-26)**

Im Rahmen eines **QFC-Projektes zur Kompetenzentwicklung von jungen Arbeitnehmern (Projekt MIRIAM** – Mitteldeutsche Industrieregion fördert interkulturelle Austauschmaßnahmen) nahmen insgesamt 10 Gruppen an Maßnahmen mit Partnerorganisationen in Frankreich und Polen teil.

Dabei arbeiteten, z. B. in dem Projekt in Frankreich, die Teilnehmenden am Aufbau eines alten Dorfes (Le Viel Audon) in der Ardeche-Region (Südfrankreich) in dem u. a. die Anwendung erneuerbarer Energien, ökologischer Landbau und biologische Ernährung, einen Schwerpunkt der Aktivitäten darstellten.

Das **Projekt MIRIAM** hatte eine Laufzeit von Mai 2009 bis Dezember 2012. Es absolvierten 100 junge Menschen einmonatige Praktika in Polen und 55 weitere in Frankreich. 3 Gegenbesuche durch polnische und ein Gegenbesuch durch französische Jugendliche mit insgesamt 44 Teilnehmenden fanden bis Juni 2012 in Deutschland statt.

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

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. In den ersten zehn Monaten des Projektes wurden 434 von 960 Beschäftigten in den drei Handlungsbereichen mit 15.000 Teilnahmestunden weitergebildet.
(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