



Global Compact

Fortschrittsbericht 2014

(Berichtszeitraum April 2013 – April 2014)

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 2014 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 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 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 Bildungsdienstleister bilden in ihren Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ca. 1300 Aus- und Weiterzubildende für ca. 325 Unternehmen aus.

Im Jahr 2014 haben bei den Bildungsdienstleistern Re-Zertifizierungen stattgefunden. Die Beurteilung durch eine dreiköpfige Jury, die mit Vertretern aus Wissenschaft und der Industriegewerkschaft Bergbau Chemie Energie besetzt ist, prüft derzeit die Auditdokumente und trifft dann die Entscheidung zur weiteren Vergabe des Zertifikates. Grundlage der Entscheidungen ist die jeweilige Empfehlung zur Anerkennung des Siegels für weitere drei Jahre.

Die Q3SQ-zertifizierten Bildungsdienstleister sowie die Provalidis - 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 erarbeitet.**(GRI-SO5)**

CaeSaR (CSR-Aktivitäten für ethische und soziale Lösungen zur Schaffung eines innovativen Arbeitsumfeldes und für nachhaltigen Ressourceneinsatz) ist ein Gemeinschaftsprojekt des QFC, der IG BCE, BWS der IG BCE sowie der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE. Die Laufzeit ist vom 1.1.2012 bis 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 wurde 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-practice-Beispielen und einem CSR-Analysetool erstellt.

Im Berichtszeitraum wurden neben mehreren Sensibilisierungsworkshops insgesamt

19 Seminare (4 CSR-Basisseminare, 6 Fachseminare zu den Themenbereichen Arbeit, Umwelt, Markt und Gemeinwesen, 3 Kommunikationsseminare, 2 Promotorenauftaktveranstaltungen, 4 Bildungsmodule Arbeit / Demographie) mit 72 Teilnehmenden organisiert, sowie das Qualifizierungsprogramm für insgesamt 28 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 34 CSR-Newsletter veröffentlicht. **(GRI-SO5)**

Im Global Compact Jahrbuch hat das QFC einen Artikel mit Best-practice-Beispielen zur Vermittlung der Global Compact Prinzipien in der Aus- und Weiterbildung durch Q3SQ und durch das CaeSaR-Projekt veröffentlicht.

Geplante Aktivitäten 2014/2015

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)

Nachhaltigkeitskonferenz / Abschlusskonferenz CaeSaR-Projekt

Auf einer Nachhaltigkeitskonferenz, die das QFC gemeinsam mit der IGBCE Mitte Dezember 2014 durchführen wird, werden u.a. praktische Umsetzungsbeispiele von betrieblichen CSR-Projekten dargestellt. Weiterhin werden auf der Konferenz die Sozialpartner in der Chemischen Industrie ihre Nachhaltigkeitsinitiativen beschreiben und zur Diskussion stellen.

20-Jahr-Feier des QFC

Auf der 20-Jahr-Feier des QFC wird auch die Mitgliedschaft des QFC im Global Compact seit 2008, sowie die Aktivitäten des QFC zur Verbreitung der 10 Global Compact Prinzipien, dargestellt.

Q3SQ

Für das Qualitätssiegel Q3SQ werden in 2014 Re-Zertifizierungen durchgeführt. Für die Weiterentwicklung und Verbreitung des Qualitätssiegels wird mit den Q3SQ-Bildungsdienstleistern und zwei weiteren interessierten Partnern ein thematischer Workshop durchgeführt.

CaeSaR-Projekt

Das CaeSaR-Projekt des QFC wird in 2014 weitere Fachseminare für die Ausbildung der CSR-Promotoren durchführen. Die CSR-Promotoren werden durch das QFC bei ihren betrieblichen CSR-Projekten unterstützt.

Im Rahmen des CaeSaR-Projektes werden ebenfalls Bausteine mit CSR-Elementen für die Aus- und Weiterbildung erarbeitet.

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 39 % über den Eintrittsgehältern nicht tarifgebundener Bildungsträger. **(GRI-EC5)**

GRI-LA2

Mitarbeiterfluktuationsraten

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

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
Frau	1		1		1	1	2
Mann							1

Zahl der Beschäftigten, die Elternurlaub nahmen (2.2)

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

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

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

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
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	2013
Frau		100%		100%			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-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.

Das Projekt startete 2010 auf Anregung der Abteilung Frauen/Gleichstellung der IG BCE, gemeinsam mit dem QFC, in Kooperation mit dem BAVC mit Finanzmitteln des ESF und des BMAS und wurde 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.

Im Berichtszeitraum fanden 96 Veranstaltungen mit 1133 Teilnehmenden statt. Außerdem agieren 5 Projekt- oder Steuerungsteams, die sich regelmäßig trafen, die Situation in den Betrieben analysierten und gezielt Maßnahmen in den Betrieben etablierten. Insgesamt wurde mit 220 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ein Netzwerk aufgebaut, das auch über den Projektzeitraum hinaus gepflegt und begleitet wird. Eine Monografie unter dem Titel „Erfolgsgeschichten“ werden Erfahrungen erfolgreicher Frauen vorgestellt sowie fördernde und hemmende Faktoren für den beruflichen Aufstieg von Frauen beleuchtet.

(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 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. 2013 erfolgte eine Einmalzahlung an alle 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).

98 % der Beschäftigten sind Mitglied der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, 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	2013
Mitarbeiter/-innen	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
Gesamtdurchschnitt	37	30	18	16	21	19	21

Die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten sind in Arbeitsverträgen, die u.a. die Beschäftigungsbedingungen, den freiwilligen Charakter der Beschäftigung und die Kündigungsfreiheit festlegen, geregelt und orientieren sich an dem Tarifvertrag der 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.

Keine der Beschäftigten wurden im Berichtszeitraum zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) unterwiesen. Im vorangegangenen Berichtszeitraum wurden 20 % 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. Zufriedenheitsbefragungen sollen 2014 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
Geschlecht	Frau	29	27	28	30	29	33	30
Geschlecht	Mann	17	22	25	23	21	18	16
Alter	unter 30	12	11	11	11	6	3	2
	30 – 50	17	21	25	25	27	27	25
	über 50	17	17	17	17	17	21	19

GRI-LA13

Prozentanteil der Führungskräfte in folgenden Kategorien

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Geschlecht	Frau	16	29	33	33	50	50	50
Geschlecht	Mann	84	71	67	67	50	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	2013
Geschlecht Mann (Grundgehalt 100 %)	100	100	100	100	100	100	100
Geschlecht Frau (Grundgehalt 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 Verstärkung 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 30.06.2014.

Im Schwerpunkt gezielter Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen in Führungspositionen wurden bisher 196 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. Zum Ende der operativen Projektlaufzeit 31.03.2014 haben 95 Teilnehmende ein Praktikum im Europäischen Ausland absolviert.

(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 585 Auszubildende im Zeitraum vom 01.10.2011 bis 30.09.2014 einbezogen werden.

Im bisherigen Projektverlauf konnten schon 693 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.

Mit DemTV gelang es, eine intensive Umsetzungsinitiative zu initiieren und diese z. T. mit Unterstützung des Netzwerkes, des Beirates und der MultiplikatorInnen zu begleiten bzw. zunächst einzuleiten. Basierend auf vorliegenden Demografieanalysen standen die Handlungsfelder des Demografie-Tarifvertrages „Lebensarbeitszeit und Demografie“ im Mittelpunkt des Projektes. Die Zielsetzung, Themen abseits des verpflichtenden Demografie-Fonds rund um den demografischen Wandel, wie z. B. alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung wieder präsenter zu machen, ist gelungen. Das sollte Anregungen vermitteln, die eigene betriebliche Wirklichkeit zu spiegeln und an die zukünftigen Bedürfnisse anzupassen.

Der Nutzen wurde vor allem in dem Dialog zwischen Praxis und Wissenschaft, zwischen Betriebsräten und betrieblichen Sozialpartnern, dem Blick über den „Tellerrand“ gesehen, den vielfältigen und ausgewogenen Informationen zu spannenden und aktuellen Themen, der Möglichkeit, neue Kontakte zu knüpfen sowie der Möglichkeit zu netzwerken und neue Argumentationshilfen kennenzulernen. Bewährt hat sich auch das Präsentieren von Beispielen Guter Praxis (12 aufgearbeitete) wie auch die perfekte Organisation der Veranstaltung. Damit hat sich gezeigt, dass eine gute Mischung aus Wissenschaft, Praxis und betrieblichen Sozialpartnern ein Modell ist, das auch in Zukunft fortgeführt werden sollte.
(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 liegt seit September 2013 vor.

(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.

Im Berichtszeitraum haben Q3SQ-Bildungsdienstleister damit begonnen Projektideen zu präzisieren um z.B. bei einem Bildungsdienstleister 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
- Anschaffung eines mit Erdgas angetriebenen Dienstwagens
- die Nutzung von Dienstwagen wird reduziert, indem Beschäftigte die öffentlichen Verkehrsmittel des Personenverkehrs nutzen. – Beschäftigte nutzen die Bahn-Card
- Im QFC wurde eine Initiative gestartet, dass gebrauchte Mobiltelefone eingesammelt werden. Der Telefonanbieter E-Plus „kauft“ diese zurück. Diese Aktion wird fortgeführt. Der Erlös fließt in ein Renaturierungsprojekt des Naturschutzbundes Deutschland ein.

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

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)**

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 248 Qualifizierungsmaßnahmen mit insgesamt 1260 Teilnehmenden im Umfang von annähernd 12.000 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