



Global Compact

Fortschrittsbericht 2018

(Berichtszeitraum April 2017 - April 2018)

Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH (QFC)

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

Die 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. **(G4-15)**

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. **(G4-1) (G4-56)**

xx.06.2018

Helmut Krodel

Geschäftsführer

Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH

Kontakt: Helmut Krodel

Email: helmut.krodel@qfc.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. **(G4-7)**

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 Arbeitnehmer/innen 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.

Länder in denen QFC aktuell operiert sind neben Deutschland die Länder Belgien, Bulgarien, Irland, Italien, Norwegen, Polen, Schweden und Spanien. **(G4-6, G4-8)**

Unternehmensschwerpunkte

QFC steht für „Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH“. **(G4-3)** Sitz des QFC ist Hannover **(G4-5)**. Auf Basis einer gut ausgebauten Netzwerkstruktur konzentriert sich unsere Arbeit auf vier Bereiche **(G4-4)**:

- Erstausbildung
- Qualifizierungsförderung
- Transfermanagement/ Sozialpartnerprojekte
- 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.

Unternehmensstruktur /Struktur der Unternehmensführung:

Geschäftsführer: Helmut Krodel, Prokuristin: Silvia Lehmann

Vertreter der Gesellschafterin: Michael Vassiliadis, Vorsitzender IG BCE und Petra Reinbold-Knape, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes der IG BCE. **(G4-34)**

Zusammensetzung des Kontrollorgans **(G4-38)** und Vorsitz des Kontrollorgans **(G4-39)**

Beirat

Wird von der Gesellschafterversammlung eingesetzt und besteht aus 4 Mitgliedern. Jörg Kunkel, (IG BCE, Vorsitzender des Beirates), Tomas Nieber, (IG BCE), Normen Reich, (Mitglied des Betriebsrats InfraLeuna), Stefan Soltmann, (IG BCE). Der Beirat trifft sich mindestens halbjährlich und nimmt auch den Kuratoriumsberatungen teil. **(G4-26) (G4-34)**

Kuratorium

Beratendes Gremium und besteht aktuell aus 25 Mitgliedern aus Unternehmen, Verbänden, Wissenschaft und Politik. Vorsitzender des Kuratoriums: Alfred Geißler, (Vorstandsmitglied / Arbeitsdirektor STEAG GmbH). stellvertretende Vorsitzende: Prof. Dr. Manuela Niethammer (Dekanin, Universität Dresden). Das Gremium trifft sich mindestens 1mal jährlich. **(G4-26), G4-34)**

Berichterstattung des QFC nach GRI-G4

Die Berichterstattung des Fortschrittsberichtes 2018 (Zeitraum April 2017 – April 2018) **(G4-28)** erfolgt in Übereinstimmung mit der „Kern-Berichterstattung“ der Berichtsleitlinien der Global Reporting Initiative GRI-G4 („**G4-**“)

Das Berichtsformat, das von dem QFC seit dem ersten Fortschrittsbericht – im Jahr 2010 – benutzt wurde, wird wegen der besseren Vergleichbarkeit von Kennziffern (die sich u. a. an den GRI G3.1 Indikatoren orientieren („**GRI-**“) beibehalten.

Der letzte Fortschrittsbericht des QFC wurde im Juli 2017 veröffentlicht für den Berichtszeitraum April 2016 - April 2017 **(G4-29, G4-30)**, Kontakt: Silvia Lehmann, QFC **(G4-31)**.

Einbindung von Stakeholdern (G4-24 - G4-27)

Nachfolgende Stakeholder-Gruppen sind für den Berichtszeitraum identifiziert worden:

- Beschäftigte der QFC GmbH
- Gesellschafter: IG BCE
- Kunden: IG BCE, Unternehmen, Schulen
- Kooperationspartner: Wissenschaftliche Einrichtungen, Bildungsdienstleister, Organisationen im Ausland, Kammern, Wirtschaftsverbände, Sozialpartner, IG BCE
- Mittelgeber: (Bundes- und Landesministerien, Agentur für Arbeit, IG BCE)
- Politik und Politische Parteien
- Mitbewerber: weitere Projektgesellschaften und Bildungsdienstleister
- Lieferanten: Einkauf, Bildungsdienstleister, Vermieter technische Ausstattungen
- Projektabrechnung
 - o BVA – Bundesverwaltungsamt
 - o LVA – Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt
 - o IB – Investitionsbank Sachsen-Anhalt
 - o WFBB – Wirtschaftsförderung Brandenburg
 - o GSUB – Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung
 - o BiBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (gleichzeitig Mittelgeber)
 - o ILB – Investitions- und Landesbank Brandenburg
 - o BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Die Stakeholder-Analyse ist Teil des Nachhaltigkeits-Checks der Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³. Diese wurde durch den Verband der chemischen Industrie, den Bundesarbeitgeberverband Chemie und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie gegründet.

Alle ermittelten Stakeholder haben unmittelbaren Einfluss auf die operative und strategische Ausrichtung und Handlungsweise des QFC.

Wesentlichkeitsanalyse (G4-2)

Die Wesentlichkeitsanalyse ist ebenfalls Teil des Nachhaltigkeits-Checks von Chemie³, wobei die Handlungsfelder der drei Dimensionen von Nachhaltigkeit auf ihre

- Wesentlichkeit aus Sicht der Stakeholder
- Strategische Bedeutung aus Sicht der Unternehmen
- Stand der Bearbeitung im Unternehmen

untersucht und ausgewertet wurden.

Als Ergebnis der Auswertung wurden im ersten Schritt folgende Handlungsfelder mit abgestuftem Handlungsbedarf identifiziert:

hoher Handlungsbedarf

- Qualifizierung
- Personalpolitik, Führungs- und Unternehmenskultur
- Fachkräftesicherung
- Beteiligungsprozesse für die Beschäftigten, Feedback-Systeme (Beschäftigte)
- Know-how-Sicherheit und –Sicherung
- Geschäfts- und Investitionsplanung

mittelfristiger Handlungsbedarf

- Vertrieb
- Unternehmensführung und -kontrolle (Governance Compliance)
- Stakeholderdialoge, Feedback-Systeme, Kommunikation (inkl. Nachbarschaftsdialog)
- Vereinbarkeit Familie / Beruf, Work-Life-Balance
- Produktbezogene Kommunikation und Kundeninformation
- Alters- und gesundheitsgerechte Gestaltung des Arbeitsprozesses

2017 wurde ein Neuausrichtungsprozess des Unternehmens eingeleitet. Im Zuge der Fortführung werden die Handlungsbedarfe erneut betrachtet und priorisiert. Dieser Prozess wird 2018 fortgeführt.

Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen: (G4-2)

Für das QFC, als ein gewerkschaftliches Projektmanagementunternehmen, stellen die Umsetzung, Verbreitung und Stabilisierung der Sozialpartnerschaft, der sozialen Gerechtigkeit und der Nachhaltigkeit einen wesentlichen Orientierungsrahmen für die Projekte und Aktivitäten, dar.

Dafür wurde vom QFC ein Team von Beschäftigten gebildet. Zum 30.04.2018 betrug die Beschäftigtenzahl 26 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. **(G4-13)**

Das QFC ist bei der Akquise von Projektmitteln sehr stark von öffentlichen Mitteln abhängig. Verzögerungen beim Start der neuen ESF-Förderperiode, Ausschreibungen wie der ESF-Sozialpartnerrichtlinie "Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern" und der

Sozialpartnerrichtlinie auf der Landesebene, haben deshalb direkte Auswirkungen auf die Projektaktivitäten und die Zahl der Beschäftigten.

Werte, Prinzipien, Standards, Normen, Code of Conduct des QFC

Nachhaltigkeit spielt für das QFC auf vielfältige Weise eine zentrale Rolle:

- als Wertemaßstab einer gewerkschaftlichen Einrichtung und als Mitglied des Global Compact
- im Umgang mit seinen Geschäftspartnern
- in Projekten, die sich explizit mit Nachhaltigkeit befassen (ANLIN, PNI)
- in einem eigenen Nachhaltigkeits- und Qualitätsstandard für die Aus- und Weiterbildung (QFC - Qualitätssiegel Q3SQ)
- in den Beziehungen zu den Stakeholdern aus dem Bereich der Bildungsdienstleister, für die das Qualitätssiegel Q3SQ ein Benchmark darstellt.
- Seine Nachhaltigkeitskompetenz bringt das QFC durch seine direkte Beteiligung auch in die Nachhaltigkeitsinitiative der Chemischen Industrie (Chemie³) ein.

Risiken:

Das QFC ist kein produzierendes Unternehmen. Das QFC bemüht sich durch die Auswahl seiner - verstärkt auch lokalen und regionalen - Lieferanten und Kooperationspartner, insbesondere Bildungsdienstleister, sich nicht an Menschenrechtsverletzungen schuldig zu machen.

Dies geschieht insbesondere durch nachfolgende Kriterien:

- Achtung von Arbeitnehmerrechten,
- Beteiligung an Nachhaltigkeitsinitiativen,
- Anwendung der Prinzipien des Qualitätssiegels Q3S

Unterstützung und Verbreitung der Global Compact Prinzipien im Einflussbereich des QFC



Q3SQ

<http://qfc-news.com/unternehmen/#av-layout-grid-3>

Zur Verbreitung und Implementierung der Global Compact Prinzipien in der beruflichen Aus- und Weiterbildung hat das QFC einen neuen Qualitätsstandard, das Qualitätssiegel Q3SQ, für die industrielle Aus- und Weiterbildung entwickelt. **(G4-27)**

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.

Q3SQ wurde gemeinsam mit Stakeholdern des QFC (Sozialpartner, Wissenschaft und Bildungsdienstleister) entwickelt.

Q3SQ wird nach Auditierung und Überprüfung durch eine Jury vergeben.

Mitglieder der Jury repräsentieren die Stakeholder des QFC: Herr Anis Ben-Rhouma (IG BCE Landesbezirk Berlin - Mark Brandenburg), Frau Heidi Greinacher (VCI/AGV Nordost-chemie e.V.), Herr Prof. Dr. Alfons Matheis (Umweltcampus Birkenfeld der Fachhochschule Trier), Frau Prof. Dr. Manuela Niethammer (Universität Dresden),

Mit dem Qualitätssiegel sollen, sowohl in den Bildungseinrichtungen als 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 wurde erstmals im Mai 2011 an Bildungsdienstleister vergeben. In jährlichen Fortschrittsberichten dokumentieren sie weitere Aktionen und ihr Engagement für die Umsetzung der Prinzipien des Qualitätssiegels. Derzeit sind folgende Bildungsdienstleister nach Q3SQ zertifiziert.

Bildungszentrum Wolfen-Bitterfeld e.V. aus Bitterfeld-Wolfen

Ausbildungsverbund Olefinpartner e.V. aus Schkopau

Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e.V. aus Lutherstadt Wittenberg

2017 wurden in drei Bildungseinrichtungen die zweiten Rezertifizierungen erfolgreich durchgeführt. Das bedeutet, dass die Einrichtungen seit sechs Jahren das Siegel erfolgreich fortführen. Diese Bildungsdienstleister bilden ca. 1.500 Auszubildende in der Erstausbildung und ca. 10.200 Teilnehmende in Weiterbildungsmaßnahmen aus und betreuen zudem jährlich ca. 1.000 Schüler und Schülerinnen in berufsorientierenden Praktika. Die Q3SQ-zertifizierten Bildungsdienstleister haben im Rahmen des Projektes CaeSaR Qualifizierungsbausteine zur Nachhaltigkeit, den Global Compact Prinzipien und CSR, für den praktischen Einsatz in der Aus- und Weiterbildung entwickelt. Außerdem beteiligen sich die Bildungsdienstleister am Projekt ANLIN das nachfolgend erläutert wird. **(G4-SO1)**

Im Berichtszeitraum wurde im November 2017 ein Workshop „Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung in der Berufsbildung“ zur Weiterentwicklung und Verbreitung von Q3SQ unter Beteiligung der Sozialpartner IG BCE/BAVC, Vertreter der Wissenschaft und der Bildungsdienstleister durchgeführt.

Schwerpunkte des Workshops waren u.a. der Erfahrungsaustausch der Bildungsträger zu den Synergien im Rahmen von Q3SQ, der „Promotor für Nachhaltigkeit und Innovation“, sowie „Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung“.

CSR-Newsletter

Seit Beginn 2011 veröffentlichte das QFC einen CSR-Newsletter, um seine Stakeholder über aktuelle Entwicklungen zu CSR, Global Compact und Nachhaltigkeit zu informieren.

<http://qfc-news.com/category/csr-informationen/>

Insgesamt wurden bisher 66 CSR-Infos veröffentlicht. **(GRI-SO5)**

Im Berichtszeitraum wurden keine neuen CSR-Newsletter mehr veröffentlicht.



Deutsche
UNESCO-Kommission



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Auszeichnung der Projekte Q3SQ und ANLIN durch das UNESCO-Weltaktionsprogramm Bildung für nachhaltige Entwicklung

Mit dem Q3SQ-Siegel und seinem Q3SQ-Netzwerk sowie mit dem Projekt ANLIN wurden das Qualifizierungsförderwerk Chemie (QFC) und seine Partner am 27.11.2017 gleich zweimal im Rahmen des UNESCO-Weltaktionsprogramms Bildung für nachhaltige Entwicklung ausgezeichnet.

Insgesamt 29 Lernorte, 28 Netzwerke und 6 Kommunen überzeugten die Jury von der hohen Qualität ihres Engagements für Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE). So auch das Q3SQ-Netzwerk und das QFC-Projekt ANLIN, welche Cornelia Quennet-Thielen, Staatssekretärin im Bundesministerium für Bildung und Forschung, und die Präsidentin der Deutschen UNESCO-Kommission, Prof. Dr. Verena Metze-Mangold, im Rahmen des zweiten Agendakongresses Bildung für nachhaltige Entwicklung in Berlin auszeichneten. Als Vorreiter leisten die Bildungsinitiativen einen beispielhaften Beitrag zur Umsetzung der Agenda 2030 der Vereinten Nationen und des UNESCO-Weltaktionsprogramms Bildung für nachhaltige Entwicklung in Deutschland.

Deutsches Global Compact Netzwerk

Das QFC wird sich weiterhin aktiv an den Arbeitstreffen des Deutschen Global Compact Netzwerkes beteiligen und seine Erfahrungen mit Q3SQ und anderen Aktivitäten zur Nachhaltigkeit den best practice –Erfahrungen aus dem CaeSaR-Projekt für KMU, dem Weiterbildungsangebot des Promotors für Nachhaltigkeit und Innovation und dem Kooperationsprojekt ANLIN als praktische Beispiele für die Umsetzung der Global Compact Prinzipien, in die Diskussion im Netzwerk einbringen.

Q3SQ

Nach der Auszeichnung des Q3SQ-Netzwerkes durch das UNESCO Weltaktionsprogramm Bildung für Nachhaltige Entwicklung soll die Erweiterung der nach Q3SQ zertifizierten Bildungseinrichtungen soll intensiviert werden.

Bei der Zuerkennung des Qualitätsstandards sollen Kriterien für eine Exzellenzbewertung definiert werden. Dabei wird die Sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit im Unternehmen und die Verbandszugehörigkeit sowie die damit einhergehende Tarifbindung, einen hohen Stellenwert bekommen.



Qualifizierungsprogramm „Promotoren für Nachhaltigkeit und Innovation“

<http://qfc-news.com/portfolio-item/promotor-nachhaltigkeit-innovation/>

Das QFC hatte in 2017 gemeinsam mit der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE ein neues Qualifizierungsprogramm zu Nachhaltigkeit unter dem Titel „Promotoren für Nachhaltigkeit und Innovation“ begonnen. In Kooperation mit dem Umweltcampus Birkenfeld der Fachhochschule Trier und der IG BCE werden Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Rahmen einer 18monatigen wissenschaftlichen Weiterbildung (incl. wissenschaftlicher Projektarbeit) einen Abschluss als Promotor für Nachhaltigkeit und Innovation erlangen. Im Berichtszeitraum haben zwei Seminare mit sechs Modulen stattgefunden.

Die wissenschaftliche Weiterbildung wurde im Dezember 2017 mit der Abgabe der wissenschaftlichen Abschlussarbeiten beendet. Insgesamt wurden 12 Hochschulzertifikate für den erfolgreichen Abschluss „Promotor für Nachhaltigkeit und Innovation“ vergeben.



ANLIN <http://qfc.de/anlin/>

Im Modellversuch „Ausbildung fördert nachhaltige Lernorte in der Industrie (ANLIN)“ erprobt das QFC ein innovatives Konzept zur nachhaltigen Gestaltung von Lernorten im dualen System der Berufsbildung. Das Vorhaben verknüpft eine Organisationsentwicklungsstrategie (Lernortgestaltung) mit einem darauf bezogenen Qualifizierungskonzept für Akteure der dualen Berufsausbildung (Ausbildungspersonal, Auszubildende). Die Umsetzung erfolgt zusammen mit den beiden Q3SQ-zertifizierten Ausbildungsverbundunternehmen BBW und Prova-dis. ANLIN ist eines von zwölf Modellprojekten, die das BIBB im Auftrag des BMBF im Rahmen des WAP „Bildung für nachhaltige Entwicklung 2015–2019“ fördert. Das Projekt ist im Juni 2016 mit einer Laufzeit von 33 Monaten bis März 2019 gestartet.

Zentraler Ansatz, um nachhaltigkeitsbezogene Handlungskompetenz und Werthaltungen im Ausbildungsbetrieb zu fördern, ist die Entwicklung von modular aufgebauten Qualifizierungskonzepten. Diese werden sowohl für Ausbilder/-innen als auch für Auszubildende entwickelt, erprobt und evaluiert. Die ersten beiden von insgesamt drei geplanten Modulen sowohl für Ausbilder/-innen als auch für Azubis wurden konzeptioniert, erprobt und evaluiert. Für die Qualifizierung der Auszubildenden übernehmen die Ausbilder/-innen eine Multiplikatorenfunktion und führen die Module mit Unterstützung des Projektteams um.

Zur Beratung der Netzwerkpartner sowie zur Unterstützung des Transfers sind auf regionaler und auf Bundesebene Beiräte eingerichtet worden, in denen strategische Partner wie Kammern, Arbeitgeberverbände, Fachverbände, Gewerkschaften und Berufsschulen repräsentiert sind. Die Partnerbetriebe sowie die in den Beiräten mitarbeitenden Institutionen und das BIBB sind Teil des Netzwerks ANLIN.

Ziel für die gesamte Projektlaufzeit ist es, ein erprobtes Konzept zur nachhaltigen Gestaltung von Lernorten der beruflichen Bildung zu erarbeiten und zu verbreiten. Die Vision besteht darin, dass alle Lernorte der beruflichen Bildung im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung transformiert sind und ANLIN dazu einen sichtbaren Beitrag geleistet hat.

Auf der Basis der Projektpartnerschaft greift ANLIN auf entwickelte und erprobte Ausbildungsmodule aus dem Projekt CaeSaR zurück. ANLIN knüpft außerdem an die Initiative Chemie³ der chemischen Industrie, an den Deutschen Nachhaltigkeitskodex und an das Qualitätssiegel Q3SQ an.

Im Berichtszeitraum wurden in insgesamt 10 Veranstaltungen 41 Lehr- und Ausbildungskräfte im Qualifizierungsmodul I und 32 im Qualifizierungsmodul II sowie in insgesamt 10 Veranstaltungen 76 Auszubildende im Qualifizierungsmodul I und 36 im Qualifizierungsmodul II weitergebildet. Sowohl das Lehr- und Ausbildungspersonal als auch die Auszubildenden kommen aus der Chemie-, Metall- und Elektroindustrie. Im kommenden Berichtszeitraum werden mit beiden Zielgruppen die dritten Qualifizierungsmodule erprobt und evaluiert.

Im Mai 2017 wurde das Projekt von der UNESCO-Kommission als herausragendes Netzwerk im Rahmen der Bildung für nachhaltige Entwicklung ausgezeichnet.



Kooperation mit Stakeholdern

Das QFC will zukünftig weiterhin in seiner Zusammenarbeit mit Vertreter/-innen aus Unternehmen, Gewerkschaften, Politik und Wissenschaft die Global Compact Prinzipien verbreiten.

Chemie³

<https://www.chemiehoch3.de/de/home.html>

Das QFC beteiligt sich weiterhin an der Nachhaltigkeitsinitiative der Chemischen Industrie, Chemie³, und hat seine Organisation dem Nachhaltigkeitscheck von Chemie³ unterzogen.

Vereinte Nationen: Nachhaltiges Entwicklungsziel Nr. 4 und UNESCO- Weltaktionsprogramm „Bildung für nachhaltige Entwicklung“



Im September 2015 hatten die Vereinten Nationen die 17 Nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen beschlossen. Diese wurden vom QFC in seinem CSR-Info 5-2015 verbreitet (siehe <http://qfc.de/die-neue-agenda-2030/>).

Mit dem Qualitätssiegel **Q3SQ** leistet das QFC weiterhin einen Beitrag zur praktischen Umsetzung des Weltaktionsprogramms (WAP) „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ und unterstützt damit auch die Umsetzung der Nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen, insbesondere das „**Ziel 4: Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern**“.

Auch durch den Modellversuch „Ausbildung fördert nachhaltige Lernorte in der Industrie (ANLIN)“ mit seiner Vision, Lernorte der beruflichen Bildung im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung zu transformieren, wird ein Beitrag zur Umsetzung des Entwicklungsziels 4 der Vereinten Nationen und des Weltaktionsprogramms „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ geleistet.

Das QFC hat im Berichtszeitraum die Nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen und ihre Umsetzung nochmals in einem CSR-Info (Nr.64-2017) dokumentiert und verbreitet: <http://qfc.de/csr-info-642017-deutsche-nachhaltigkeitsstrategie/>

Mit dem Qualifizierungsprogramm „Promotor für Nachhaltigkeit und Innovation“ (PNI) werden auch die neuen Nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen verbreitet.

Darüber hinaus werden auch in anderen **QFC-Projekten** verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte in den einzelnen Projektmaßnahmen thematisiert und umgesetzt (siehe dazu S.17 ff. dieses Fortschrittsberichtes).

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 und G4-HR2)**

Die Gehälter der Beschäftigten liegen deutlich über dem Mindestlohn für den Bildungsbe- reich. So liegen z. B. die Standardeintrittsgehälter ca. 50 % über den niedrigsten Eintrittsge- hältern nicht tarifgebundener Bildungsdienstleister und ca. 20% über dem Entgelt tarifgebun- dener Bildungsdienstleister. **(G4-EC5)**

G4-LA1

Mitarbeiterfluktuationsraten (Stichtag: 31.12.2017)

Geschlecht	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Frau %	24	16	17	9	6	10	9	18	24	8	10
Mann %	4	2	11	6	2	4	9	8	9	4	0

G4-LA3

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	2015	2016	2017
Frau	1		1		1	1	2	1	1	0	0
Mann							1	0	0	0	0

Zahl der Beschäftigten, die Elternurlaub nahmen (2.2)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Frau	1		1		0	1	2	1	1	0	x
Mann							1	0	0	0	x

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

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Frau		1		1			1	0	0	0	0
Mann							1	0	0	0	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	2015	2016	2017
Frau		1		1			0	1	0	0	0
Mann											

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

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Frau		100		100			50	50	0	0	0
Mann							100		0	0	0

G4-LA2

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. **(G4-SO1)**

QFC hält weiterhin Kontakte zu Organisationsstrukturen wie der Landesvereinigung der Migrantenverbände Sachsen-Anhalt (LAMSA) und der Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt (AGSA).

Noch aktuell ?



In dem CSR-Info 57 „Menschenrechte konkret“ (<http://qfc.de/csr-info-572016-menschenrechte-konkret/>) berichtete das QFC über konkrete Beispiele der IG BCE-Solidaritätsaktion „Flüchtlinge willkommen“ über die „Allianz für Weltoffenheit, Solidarität, Demokratie und Rechtsstaat – gegen Intoleranz, Menschenfeindlichkeit und Gewalt“ und über die Aktion „Mach meinen Kumpel nicht an“.

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. **(G4- HR4)**

Die Beschäftigten des QFC haben einen Betriebsrat gewählt.

Zwischen der 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. **(G4-LA4)**

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. **(G4-LA5, 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 und 2015 eine Vereinbarung zum Mobilen Arbeiten. Im Oktober 2016 hat das QFC sein Entgeltsystem modifiziert und hat sich dabei an dem System der IG BCE orientiert. Gleichzeitig erfolgte eine Tarifierhöhung **(G4-11)**

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. **(G4-LA8)**

Die zuständige Gewerkschaft für das QFC ist die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie (IG BCE).

96 % der Beschäftigten sind Mitglied der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) 4 % der Beschäftigten sind Mitglied der Gewerkschaft Verdi. **(G4-LA4)**

Prozentsatz der Beschäftigten, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung erhalten (G4-LA11): 100%

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

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
MitarbeiterInnen	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

G4- LA9

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl pro Beschäftigtem, die der Beschäftigte aus- oder weitergebildet wurde: (Stichtag 31.12.)

Gesamt-	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
durchschnitt	37	30	18	16	21	19	21	16	37	36	20

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-HR4, GRI-HR6)**

Das QFC beschäftigt keine Kinder. **(G4-HR5)**

Jugendliche unter 18 Jahren, die an den Qualifizierungsmaßnahmen des QFC teilnehmen, unterliegen den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes; für sie gelten besondere Schutz- und Aufsichtsmaßnahmen. **(G4-HR5)**

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 vom QFC überwiegend Waren und Dienstleistungen von regionalen Zulieferern, bei denen keine Gefahr auf Kinderarbeit besteht, ausgesucht. **(G4-LA14-LA15)**

Das QFC bekennt sich zu dem Diskriminierungsverbot.

Im Berichtszeitraum wurde keine Unterweisung zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) durchgeführt. Bei entsprechender Erfordernis wird 2018 eine Unterweisung vorgesehen. **(GRI-HR3)**

Im Berichtszeitraum gab es keine Diskriminierungsklagen. **(GRI-HR11)**

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 sowie Personalentwicklungsgespräche, begleitet von einer Kompetenzanalyse, wurden 2016 bei den MA-Gesprächen durchgeführt. Die Ergebnisse wurden in einer Belegschaftsversammlung gemeinsam mit dem Betriebsrat ausgewertet. 2018 wird eine Analyse der psychischen Belastungen vorgenommen. Dies erfolgt in Abstimmung mit dem Betriebsrat. **(G4-LA11)**

Im QFC wurden bisher keine Beschwerden im Bereich Menschenrechte eingereicht. **(G4-HR12)**

Bezüglich der „UN Leitlinien Wirtschaft und Menschenrechte“ wurden im Berichtszeitraum keine Verdachtsmomente auf Menschenrechtsverletzungen im Einflussbereich des QFC festgestellt. **G4-10**

Anteil der Beschäftigten in folgenden Kategorien

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Geschlecht	Frau	29	27	28	30	29	33	30	28	25	18	18
Geschlecht	Mann	17	22	25	23	21	18	16	11	9	8	7
Alter	unter 30	12	11	11	11	6	3	2	2	2	2	2
	30 – 50	17	21	25	25	27	27	25	20	16	11	10
	über 50	17	17	17	17	17	21	19	17	16	13	13

G4-LA12

Prozentanteil der Führungskräfte in folgenden Kategorien

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Geschlecht	Frau	16	29	33	33	50	50	50	50	50	50	40
Geschlecht	Mann	84	71	67	67	50	50	50	50	50	50	60

Der Anteil von Frauen an den Führungskräften im QFC betrug bis zur Mitte des Berichtszeitraumes 50% und beträgt jetzt 40% .

G4-LA13

Verhältnis des Grundgehalts für Männer zum Grundgehalt für Frauen

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Geschlecht	Mann (Grundgehalt 100 %)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Geschlecht	Frau (Grundgehalt 100 %)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

(GRI-LA11, GRI-SO5)

PAULINE – Praxiserfahrung für Auszubildende durch Lernaufenthalte in Europa

Ziel des europäischen Mobilitätsprojektes ist es, Auszubildenden aus verschiedenen Berufsgruppen die Chance zu geben, Erfahrungen in der internationalen Zusammenarbeit zu machen und dabei ihre interkulturellen Kompetenzen in der Praxis anzuwenden und zu vertiefen. Insgesamt sind im Projekt 46 individuelle Mobilitäten geplant, die im Projektzeitraum von September 2015 bis einschließlich Mai 2017 zu organisieren und durchzuführen sind. Im Projektzeitraum konnten wir für 41 Auszubildende Auslandspraktika ermöglichen. Davon waren 22 Auszubildende in einer dualen Ausbildung, primär aus dem gewerblich-technischen Bereich, wie Chemikant*innen, Chemielaborant*innen, Pharmakant*innen aber auch aus dem kaufmännischen Bereich, sowie 2 Köche. 19 vollzeitschulische Auszubildende waren Erzieher*innen und Sozialassistent*innen.

<http://qfc-news.com/portfolio-item/pauline> (GRI-SO1 und GRI-SO5)



GUTE ARBEIT in Sachsen-Anhalt

Das Projekt „GUTE ARBEIT in Sachsen-Anhalt“ steht für sozialpartnerschaftliches Handeln der betrieblichen Akteure und Interessensvertretungen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität. Vereinbarungen auf tariflicher und betrieblicher Ebene sind die Basis für ein gutes Miteinander in den Betrieben Sachsen-Anhalts. „GUTE ARBEIT in Sachsen-Anhalt“ informiert über die Vorteile aus Tarifverträgen ausgewählter Branchen (z.B. Chemie) und unterstützt betriebliche Akteure bei der Entwicklung betriebsspezifischer Vereinbarungen auf Basis von Best Practice. GUTE ARBEIT in Sachsen-Anhalt sensibilisiert durch öffentlichkeitswirksame Aktivitäten Unternehmen für die Mitgliedschaft in Branchenverbänden und informiert Beschäftigte über Vorteile einer Mitgliedschaft in Gewerkschaften.

Im Rahmen der Projektumsetzung werden in 6 Handlungsfeldern unternehmensspezifische Angebote unterbreitet und umgesetzt. Das Handlungsfeld Gesundheit umfasst dabei Themen, wie Betriebliches Gesundheitsmanagement, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Personal und Karriere und entwickelt Handlungsempfehlungen in den Bereichen Demografie, Fachkräftemangel, Aus- und Weiterbildung, Personalplanung und Personalentwicklung. Arbeitszeitgestaltung, leistungs- und altersgerechte Arbeitsorganisation stehen im Handlungsfeld Arbeitsorganisation im Mittelpunkt der Aktivitäten.

Unternehmenskultur und Nachhaltigkeit stehen für strategische Steuerung von Prozessen unter Nachhaltigkeitsaspekten in den drei Säulen der Nachhaltigkeit: CSR – Beispiele Guter Praxis, Chemie³ - Motivation und Ziele der Zusammenarbeit, Nachhaltigkeitscheck.

Darüber hinaus wird für das Handlungsfeld Tarifverträge über Themen, wie Vorteile tariflicher Regelungen, Haus- und Flächentarifverträge, Mindestlohn, Fachkräftemangel informiert. Internationalisierung der Arbeitswelt, fachlicher Austausch betrieblicher Akteure, Europäischer Arbeitsmarkt sind Begriffe, die Aktivitäten im Handlungsfeld Transnationalität beschreiben.

Die Umsetzung der Themen aus den einzelnen Handlungsfeldern erfolgt durch Seminare und Workshops. Im Hinblick auf die Entwicklung von unternehmensspezifischen Maßnahmen bietet das Projekt die betriebliche Prozessbegleitung und die Verhandlungsmoderation an. Regionale und überregionale Fachkonferenzen sowie Informationen über Fördermöglichkeiten des Landes Sachsen-Anhalt zu den Handlungsfeldern runden die Aktivitäten ab.

An einer Fachkonferenz (Gesundheit), die im Berichtszeitraum stattgefunden hat, nahmen über 80 Vertreterinnen und Vertreter aus Betrieben – BR und HR, teil. In Workshops und durch andere Sensibilisierungsmaßnahmen für Multiplikatoren wurden potentiell 19.500 Beschäftigte in den Betrieben erreicht. <http://qfc.de/gute-arbeit-in-sachsen-anhalt> Als weiteres Beispiel für Aktivitäten in 2017 im Projekt möchte ich auf eine deutsch-polnische Fachtagung im November dieses Jahres in Halle eingehen. Das Thema dieser mehrtägigen Veranstaltung lautete: „Flexibilisierung von Schichtarbeitsmodellen für alternde Beschäftigte“. Im Rahmen des Projekts „GUTE ARBEIT in Sachsen-Anhalt“ fand vom 08. bis 10. November 2017 diese transnationale Fachtagung in Halle (Saale) statt. Das Projektteam Gute Arbeit konnte Gäste aus Polen und Deutschland begrüßen und organisierte einen intensiven Austausch zu den Arbeitsbedingungen in beiden Ländern. Dabei konnte festgestellt werden,

dass die demografische Situation in Polen und den Bundesländern im Osten Deutschlands sehr ähnlich ist. So liegt der Altersdurchschnitt in den Belegschaften der Betriebe in beiden Ländern bei circa 47 Jahren. **(G4-SO1)**

„KarisMa“ - Karriere 50plus – Mit Erfahrungen punkten!

Das Projekt „KarisMa“ - Karriere 50plus – Mit Erfahrungen punkten! strebt eine Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure und Akteurinnen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Unternehmen an. Ziel ist es, Karrierewege in der Lebensphase ab 50 Jahren zu fördern und zu flexibilisieren.

Mit dem Projekt wollen die Chemie-Sozialpartner in bis zu 8 Unternehmen nicht nur für die Thematik sensibilisieren, sondern auch eine Bestandsaufnahme der Situation von vor allem weiblichen Fachkräften 50plus im Prozess der Personalentwicklung, vornehmen. Im Ergebnis sollen hemmende Faktoren erkannt, fördernde Instrumente herausgearbeitet und Konzepte zur Erschließung von Fach- und Führungskräften aus der Generation 50plus aufgezeigt werden.

Durch Qualifizierung in speziellen Weiterbildungen sollen dann Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen für die Verbesserung der Beschäftigungssituation und die Personalentwicklung abgeleitet werden.

Dieses sozialpartnerschaftlich angelegte Projekt wird im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) und den ESF (Europäischen Sozialfonds) gefördert. Es startete am 01. Dezember 2015 mit einer Projektlaufzeit von drei Jahren. Während der Akquisephase wurde das Projekt in 27 Unternehmen vorgestellt und darüber hinaus über das Anliegen auf unterschiedlichen Veranstaltungen mit Vertreterinnen und Vertretern aus mehr als 140 Unternehmen gesprochen. Im Unterschied zum Vorgängerprojekt FME wandten sich Unternehmen auch direkt an uns. Das spricht für die Aktualität des Themas.

An der Interviewphase beteiligten sich 12 Unternehmen, wobei sich für die Fortführung der Zusammenarbeit über den gesamten Zeitraum 9 Unternehmen aussprachen. Interviewt wurden 155 Beschäftigte, geplant waren 60 Interviews. Der Grund für die höhere Anzahl war das Interesse an einer umfassenden Analyse seitens der Unternehmen. Gegenwärtig erfolgt die inhaltliche Auswertung für die Unternehmen, um sie in den gegründeten betrieblichen Steuerungsgruppen zu diskutieren. Anschließend soll das Ergebnis den Interviewten vorgestellt werden. Danach ist die Ableitung von Handlungsempfehlungen und die Erprobung konkreter Maßnahmen in den Unternehmen vorgesehen. <http://qfc.de/karisma/>

(G4-SO1)

„Schicht“ - Alters- und demografiegerechte Schichtarbeit in kollegialer Beratung

Flexible, zukunftsfähige Arbeitszeitregelungen für besonders belastete Arbeitnehmergruppen zu schaffen, ist nicht nur eine Frage des Erhalts der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten, sondern auch der Attraktivität der Unternehmen.

Im Projekt „Alters- und demografiegerechte Schichtarbeit in kollegialer Beratung“ sollen neue Konzepte und Schichtarbeitsmodelle im sozialpartnerschaftlichen Dialog diskutiert und Erfahrungen in deren Gestaltung vermittelt werden. Dieses Projekt im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ wird in

der Form des Branchendialog durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In diesem Rahmen sind Veranstaltungen zur Verbreitung von Erfahrungen und guter Praxis aus der betrieblichen Praxis vorgesehen.

Das Projekt verlief in 2 Etappen. Mit den Kick off-Veranstaltungen wurde das Interesse am Thema zukunftsweisender Schichtarbeit geweckt und ein breiter bundesweiter Dialog gestartet. Im Ergebnis diskutierten in 8 Veranstaltungen 432 Interessierte aus 177 Betrieben über die Herausforderungen zukunftsweisender Schichtarbeit. Expertinnen und Experten vermittelten Beispiele zur "guten Praxis" in der betrieblichen Umsetzung.

Allgemeiner Tenor war: Was wir benötigen sind Modelle, die es ermöglichen, die Gesundheit zu erhalten und Beruf und Familie in Einklang zu bringen, Teilzeit zu ermöglichen oder individuelle Lösungen für Arbeitszeitverkürzungen zu bieten. Das sollte die Basis für die weitere Arbeit in den Know-how-Werkstätten sein. Ein weiteres wichtiges Ziel dieser Kick off-Veranstaltungen war aber auch, das Interesse am sozialpartnerschaftlichen Austausch zu wecken und die Diskussion in den Know-how-Werkstätten vorzubereiten und damit die zweite Phase der Projektumsetzung einzuleiten.

Die Know-how-Werkstatt sollte als eine neue kreative Form der Kooperation, ein praxisbegleitendes Lernen ermöglichen. Interessierte beider Sozialpartner wurden dazu eingeladen, um gemeinsam nach Lösungen zu suchen, neue Ideen zu entwickeln sowie gute Praxisbeispiele auszutauschen. Dies geschah nicht nur gemeinsam mit Betriebsräten und Betriebsrätinnen sowie Unternehmensvertretern und Unternehmensvertreter/innen sondern auch unternehmensübergreifend. In 13 Know-how-Werkstätten wurde mit 332 Teilnehmenden aus 179 Betrieben in 6 Regionen an den Themen weitergearbeitet.

Die Zusammenarbeit wurde mit den folgenden Arbeitgeberverbänden gepflegt: Arbeitgeberverband der Deutschen Kautschukindustrie (ADK) e. V.; Bundesarbeitgeberverband Glas und Solar e. V.; Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.; Bundesverband Keramische Industrie e. V.; Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Deutschen Papierindustrie e.V. <http://qfc.de/schicht-2> (G4-SO1)



BMI- Beteiligungsorientierung und Mitbestimmung bei Innovationsprozessen im Rahmen von Industrie 4.0

Ziel des Projektes ist es, Unternehmen in Sachsen-Anhalt hinsichtlich des industriellen Strukturwandels Industrie 4.0 zu sensibilisieren und im Rahmen der Verbesserung bzw. Aufrechterhaltung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung, zu unterstützen. Das Projekt wird im Rahmen der Richtlinie Förderung von Projekten der transnationalen Zusammenarbeit mit besonderem Landesinteresse aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes

Sachsen-Anhalt sowie in Kooperation mit den Netzwerkpartnern des belgischen EPIC Network (Network on Employee Participation in Industrial Change) durchgeführt.

Ein regional etabliertes Expertennetzwerk unterstützt die inhaltliche Durchführung des Projektes und trägt zur nachhaltigen Verbreitung der Projektergebnisse in Sachsen-Anhalt bei.

Zur Zielgruppe zählen Beschäftigte sowie Fach- und Führungskräfte; Auszubildende und Angestellte im dualen Studium, Arbeitnehmervertretungen, Vertretungen der Arbeitgeberseite sowie die Sozialpartner.

Angeboten werden Qualifikationsangebote für Beschäftigte, Fach- und Führungskräfte sowie Interessenvertretungen (2-tägige Fachmodule) und Schulungsmodule für Beschäftigte in dualer Ausbildung und dualen Studium sowie Trainees (eintägig).

Im Berichtszeitraum haben bereits 75 Auszubildende an den Schulungsmodulen „Medienkompetenzen“ und „partizipative Innovationskultur“ teilgenommen.

Die zweitägigen Fachmodule für betriebliche Akteure sollen im kommenden Berichtszeitraum durchgeführt werden.

<http://qfc.de/bmii-4-0/>



Sophie, Sozialpartner Richtlinie Brandenburg

Ziel des Projektes im Rahmen der Sozialpartnerrichtlinie des Landes Brandenburg ist die „Modernisierung der Arbeitsorganisation zur Fachkräftesicherung, die Gestaltung von Arbeit 4.0/digitaler Arbeitswelt und die Stärkung der Sozialpartnerschaft in den Branchen Kautschuk, Kunststoff und Chemie.“

Im gesamten Prozess- und Projektablauf sind die betrieblichen Sozialpartner – Geschäftsleitungen und Arbeitnehmervertretungen – partnerschaftlich einbezogen.

Dabei wird nach einer Themensensibilisierung für alle Branchenunternehmen eine Orientierungs- und Informationsphase für 40 Unternehmen folgen. Eine Zahl von 17 einbezogenen Betriebsräten soll dabei erreicht werden. Darüber hinaus sind auch Unternehmen ohne aktuell bestehende Arbeitnehmervertretung entsprechend zu informieren.

Im Weiteren werden mindestens 15 interessierten Unternehmen externe Betriebsberatungen zu aktuellen unternehmenskonkreten Problemen der Arbeitsorganisation angeboten. Die Beratungen münden in die Erstellung von Maßnahmenplänen. In einer 2. Stufe werden die Maßnahmenpläne in mindestens 11 Unternehmen umgesetzt.

In einer sehr umfassenden Aktion informierten wir mehr als 150 Unternehmen über das Beratungsangebot des Projektes zunächst per Mail bzw. Post. Dazu wurden der Projektflyer und das Beratungsangebot - am Beispiel beschrieben -, versendet. Anschließend erfolgte eine direkte telefonische Kontaktaufnahme, die über den Berichtszeitraum hinaus realisiert wird. Im Berichtszeitraum fanden 18 einführende Gespräche mit Geschäftsführungen Betriebsräten zu den Beratungsangeboten statt.

Ein Projektbeirat, besetzt mit Vertretern der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, Landesbezirk Nordost, der Arbeitgeberverbände Kautschuk und Nordostchemie, des Clusters Kunststoffe und Chemie des Landes Brandenburg, der betrieblichen Praxis und aus der Wissenschaft Brandenburgs, begleitet das Projekt. <http://qfc.de/sophie/>



LAURA

Das QFC-Projekt LAURA Lern (Lernerfahrung für Auszubildende durch Auslandspraktika) wird von der Europäischen Kommission im Rahmen des Programmes Erasmus+ in der beruflichen Aus- und Weiterbildung gefördert.

Zusätzlich wird LAURA finanziell durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert, unterstützt durch das Bildungsinstitut für Berufsbildung.

Projektziel

In der Projektlaufzeit **von Juni 2017 bis Mai 2019** können Beschäftigte in dualer Ausbildung **ein bis zu vierwöchiges Praktikum** im europäischen Ausland absolvieren. Dieses wird durch ein **individuelles Erasmus+ Stipendium** von der Europäischen Kommission finanziell unterstützt. Der **Praktikumszeitraum** ist innerhalb der Projektlaufzeit **frei wählbar** in Abhängigkeit von der Kapazität des Praktikumsbetriebes.

Mehrwöchige Auslandspraktika bieten den teilnehmenden Auszubildenden, die Möglichkeit

- ihre Fremdsprachkompetenzen auszubauen,
- ihre interkulturellen Kompetenzen zu stärken,
- neue fachliche Erkenntnisse zu gewinnen.
- Weltoffenheit und Diversität repräsentieren
- Alleinstellungsmerkmal auf dem Bewerbermarkt sichern

Im Berichtszeitraum wurden vierwöchige Praktika für 29 Auszubildende in Italien, Spanien, Großbritannien, Irland, Schweden, Ungarn und Polen organisiert und durchgeführt.

<https://qfc.de/laura/>



BraKO

Das QFC-Projekt „BraKO“ (Branchendialog Kunststoff Ost) lief im Rahmen der ESF-Sozialpartnerinitiative „**Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern**“ von Januar 2016 bis Juni 2017.

Beteiligt an dem Projekt waren die IG BCE (Bezirke Berlin-Brandenburg, Cottbus, Dresden-Chemnitz), der Arbeitgeberverband NORDOSTCHEMIE, die Wirtschaftsinitiative Lausitz, der Kunststoffverband Brandenburg-Berlin, die Initiative Neue Qualität der Arbeit.

Ziel des Branchendialogs war die Beantwortung der Frage:

Welche Qualifikationsprofile und Weiterbildungen benötigen Beschäftigte in zukünftigen Unternehmen – Industrie 4.0?

Die sozialpartnerschaftliche Entwicklung von Branchenstandards mit besonderer Berücksichtigung der Situationen in KMU zum Thema „Zukunftssicherung durch Weiterbildung der Beschäftigten in der Kunststoff- und Gummiindustrie“ stand daher im Mittelpunkt des Projektes. Folgende Fragestellungen wurden bearbeitet:

- Welche Qualifikationsprofile benötigen Beschäftigte zukünftig?
- Wie können die auf wegfallenden Einfacharbeitsplätzen beschäftigten Personen qualifiziert werden, damit eine Weiterbeschäftigung möglich wird?
- Welche Qualifizierungen müssen durchgeführt werden, um Beschäftigungsverhältnisse langfristig abzusichern?

Zur Beantwortung dieser Fragen wurden Workshops und betriebliche Datenerhebungen durchgeführt.

Das Projektziel war, die nachhaltige Beschäftigungssicherung durch die Entwicklung eines regionalen Qualifizierungs- und Weiterbildungskonzeptes für die Beschäftigten der Gummi- und Kunststoffindustrie zu unterstützen.

Erreicht werden sollte das durch:

- ... Workshops, die überregional und in drei Zielregionen veranstaltet wurden, um die betrieblichen Sozialpartner für den grundsätzlichen Bedarf von Vereinbarungen zur betrieblichen Weiterbildung zu sensibilisieren.
- ... die Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes der Branche anhand von Befragungen in Beispielbetrieben in den Regionen.
- ... die Ermittlung und exemplarische Beschreibung zukünftig geforderter Kompetenzprofile der Beschäftigten.

- ... die Erarbeitung einer Handlungsempfehlung für die Weiterbildung aller Beschäftigten unter besonderer Berücksichtigung An- und Ungelernter.

Es wurden 39 Betriebe in das Projekt einbezogen. Dabei wurden 13 Workshops in 10 Betrieben durchgeführt. Damit wurde das Projektziel 10 Workshops in 8 Betrieben um 3 Workshops und 2 Betriebe übertroffen.



Transfer+

Transferplattform „Gesunde Arbeit, gesunde Menschen, zukunftsfähige Unternehmen“

Das Projekt Transfer+ mit dem Langtitel: Transferplattform „Gesunde Arbeit, gesunde Menschen, zukunftsfähige Unternehmen“ ist im Spannungsfeld der aktuellen Herausforderungen von Unternehmen und Beschäftigten angesiedelt. Um im ständigen Wettbewerb zu bestehen und den demografischen Wandel erfolgreich zu gestalten, brauchen Unternehmen engagierte und gesunde Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Unternehmensleitungen und Betriebsräte sind deshalb gemeinsam gefordert, Innovationskraft für eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung und für alter(n)sgerechte Arbeit zu entwickeln.

Transfer+ bietet für Unternehmen der chemischen Industrie, der Glas- und Solarindustrie und der Kautschukindustrie entsprechende Unterstützungsangebote. Hierfür wird das Netzwerk und die vielfältigen Angebote der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) genutzt.

Ziele von Transfer+ sind dementsprechend, Hilfestellungen für gesunde Arbeit und gesunde Menschen im Rahmen der Transfer+ Handlungsfelder (Betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeitszeit, Führung, Balance Arbeit und Leben und Arbeitsorganisation) zu entwickeln und den sozialpartnerschaftlichen Dialog im Betrieb zur Gestaltung von guter Arbeit zu fördern.

Diese Ziele sollen erreicht werden, indem Workshops in den Betrieben durchgeführt werden, in denen die Bestandsaufnahme und Analyse von Herausforderungen durch entsprechende Tools der Initiative Neue Qualität der Arbeit unterstützt wird, und eine Prozessbegleitung der betrieblichen Akteure bei der Erarbeitung und Umsetzung von Lösungsansätzen stattfindet. Hierfür sind bis zu 10 Workshops/Veranstaltungstage für jeden der 10 geplanten Modellbetriebe in Transfer+ veranschlagt, die von qualifizierten Referent/-innen umgesetzt werden. Die Kooperation mit den Unternehmen wird vertraglich geregelt, die Betriebe stellen die Teilnehmer frei, weisen die Lohnausfallkosten nach, und erklären sich mit dem Erfahrungsaustausch, Transfer und der Veröffentlichung der Ergebnisse bereit.

Transfer+ ist ein sozialpartnerschaftliches Projekt in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberverband der Deutschen Kautschukindustrie e.V. (ADK), dem Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. (BAVC), dem Bundesarbeitgeberverband Glas und Solar e.V. (BAGV

GLAS+SOLAR), der Hans-Böckler-Stiftung (HBS), und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE).

Gefördert wird das Projekt vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) und unter fachlicher Begleitung durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit (BAuA). Kofinanziert wird das Projekt von der IG BCE und der HBS.

Das Projekt läuft vom 01.12.2017 bis zum 30.11.2020.

Im Berichtszeitraum wurde das Projektteam zusammengestellt und die inhaltliche Projektarbeit aufgenommen, die Zusammenarbeit mit den Projektpartnern in einem Steuerkreisgremium begonnen, ein Konzept zur Öffentlichkeitsarbeit inkl. entsprechender Materialien erstellt und dem Mittelgeber vorgelegt, sowie die Akquise der Modellbetriebe in Zusammenarbeit mit den Projektpartnern angegangen.

www.transferplus.info (wird in 02/2018 in Betrieb genommen)

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 ist allen Beschäftigten zugänglich. **(G4-LA11)**

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 erprobt und weiterentwickelt, 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 **(G4-EN1ff)**, z. B.

- Abfalltrennung
- Reduzierung des Papierverbrauches
- 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. – Sieben Beschäftigte, d.h. ca. 32% der Belegschaft nutzen zurzeit die Bahn-Card.
- Einsatz ressourcensparender und komplexer Kopier- und Drucktechnik, dadurch Wegfall mehrerer arbeitsplatzbezogener Laserdrucker.
- Möglichkeiten zur Minimierung des Materialverbrauches und des effizienteren Materialeinsatzes im Verwaltungsbereich werden gegenwärtig untersucht.

2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017

Angefertigte Kopien (TStk)(pro Jahr inkl. Druck)	130	131	102	144	124	141	152	118	104	78	61
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	----	----

Wasserverbrauch (m ³)	99	81	nicht ermittelbar (in Gesamtkosten enthalten)								
-----------------------------------	----	----	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Stromverbrauch	14,6	14,2	nicht ermittelbar (TKwh) (in Gesamtkosten enthalten)								
Dienstwagen, gefahrere (Tkm)	237	213	168	181	208	160	178	167	152	143	50
Der ø Verbrauch an Druck- und Kopier Papierstapelhöhe/MA (cm)	40	40	38	40	40	34	25	34	34	40	30

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

Mit der Abgabe von 38 Mobiltelefonen wird der Naturschutzbund (NABU) für das Projekt „Unterem Havel – Renaturierung von 90 Flusskilometern“, unterstützt. QFC beteiligt sich an einem Recyclingsystem für Büromaterialien.

Zur 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, der Wechsel von der Papier- auf die elektronische Dokumentation von internem Schriftverkehr, Verwendung von umweltfreundlichen Produkten in Moderationskoffern. Außerdem ist eine Arbeitsgruppe für Nachhaltigkeit geplant. Die Beschäftigten sind aufgerufen, Beispiele und Anknüpfungspunkte des QFC für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele (SDG) zu benennen.

(G4 –EN31)

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 (**G4-56 – G4-58**) 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. **(G4-SO3)**

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

(G4-SO4)

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

Im QFC gab es bislang keine Korruptionsvorfälle **(G4-SO5)**.

Das QFC war nicht in Gesetzesverstöße involviert und musste deshalb auch keine Strafen/Bußgelder zahlen.

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 eine aktuelle Ausgabe des 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