

Richtlinie zu Arbeits- und Menschenrechten der Türmerleim GmbH

Zielsetzung

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeitenden der Türmerleim GmbH mit ihren Standorten in Ludwigshafen, Schifferstadt und für alle Mitarbeitenden im Außendienst weltweit. Türmerleim verpflichtet sich, die international anerkannten Menschenrechte bei Türmerleim und entlang der Wertschöpfungskette zu achten.

Unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte und zu einem Arbeitsumfeld frei von Diskriminierung haben wir im Jahr 2024 mit der Einführung unserer Verhaltensrichtlinie / Code of Conduct unterstrichen. Türmerleim steht in vollem Umfang zu seinen Verpflichtungen nach dem deutschen und europäischen Arbeits- und Sozialrecht sowie den geltenden Tarif-Vereinbarungen der chemischen Industrie. Dazu gehört u. a. die Zahlung angemessener und existenzsichernder Löhne und Gehälter, welche regelmäßig überprüft werden, sowie die Überprüfung der Frauenquote in den verschiedenen Funktionen. Eine anonyme Hinweisgeber-Plattform ist ebenso eingeführt.

Aus unserem eigenen Verständnis ist es unsere Zielsetzung, eine inklusive Kultur zu erschaffen, welche Vielfalt und Diversität im Unternehmen unterstützt und gleiche Chancen unabhängig des Alters, Geschlechts, Glaube, sexueller Orientierung oder der Herkunft bietet. Dies sehen wir bei Türmerleim als interne Verpflichtung und fordern dies auch unseren Lieferanten und Dienstleistern in unserem „Lieferanten Code of Conduct“

Kinderarbeit

Es dürfen keine Personen, die jünger sind als das lokal geltende gesetzliche Mindestalter für die Erwerbstätigkeit beschäftigt werden.

Wir sind bestrebt, wo immer möglich, von Lieferanten aus der Europäischen Union zu beziehen, da wir hier das Risiko eines möglichen Einsatzes von Kinderarbeit als sehr niedrig betrachten können.

Moderne Sklaverei, Zwangsarbeit und Menschenhandel

Mitarbeitende dürfen nur auf freiwilliger Basis beschäftigt werden. Gebühren für die Einstellung und Beschäftigung sind nach lokalem Recht unzulässig. Mitarbeitende behalten ihr Eigentum an ihren persönlichen Dokumenten wie Ausweispassiere und die Bewegungsfreiheit wird akzeptiert.

Arbeitszeit, Gehälter und Sozialleistungen

Arbeitszeiten, Gehälter und Sozialleistungen müssen mindestens den lokalen und branchenüblichen Standards entsprechen, und ein existenzsicherndes Niveau aufweisen. Das existenzsichernde Niveau wird jährlich auf Basis der lokalen Lebenshaltungskosten in der Region Ludwigshafen und Schifferstadt neu berechnet und mit der niedrigsten Lohnstufe im Unternehmen verglichen.

Faire Behandlung, Vielfalt, Gleichbehandlung und Inklusion

Alle Mitarbeitenden sind mit Würde und Respekt zu behandeln. Jegliche Form von Gewalt, sexueller Belästigung, Nötigung und Einschüchterung darf nicht toleriert werden.

Diskriminierung gleich aus welchem Grund und welcher Art darf nicht stattfinden.

Diese Ansprüche gelten sowohl für die Führungsebene als auch für die Mitarbeitenden untereinander.

Sozialer Dialog und Mitarbeiterbeteiligung

Wir respektieren das Recht der Mitarbeitenden auf Vereinigungsfreiheit und kollektive Tarifverhandlungen. Mitarbeitende haben das Recht, Gewerkschaften und/oder Betriebsräten beizutreten ohne hierfür diskriminiert oder benachteiligt zu werden.

Wir fördern eine offene Unternehmenskultur, die auf einem kontinuierlichen, konstruktiven Dialog zwischen Management und Belegschaft basiert.

Beispiele für Maßnahmen:

Benennung einer neutralen internen Vertrauensperson (Betriebsrat)

Einrichtung eines geschützten Beschwerdekanals (Whistleblower-Kanal auf der Webseite)

Mitarbeiter können im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens (BVW) anhand einer Box in öffentlich zugänglichen Räumen (z.B. Pausen- und Sozialräume) Vorschläge, Anregungen und Wünsche zu betrieblichen Abläufen und der Arbeitsumgebung äußern. Diese Vorschläge werden von einer Kommission bestehend aus einem Vertreter des Betriebsrates, der Geschäftsführung und weiteren Vertretern aus Fachbereichen i.d.R. einmal monatlich bewertet und ggf. umgesetzt. Für umgesetzte Vorschläge werden zusätzlich Prämien ausgesprochen, um das Engagement zu honorieren.

Abteilungsinterne Feedback-Gespräche werden von den einzelnen Abteilungsleitern in Eigen-Organisation angeboten (und protokolliert).

Kennzahlen und Zielvorgaben:

Wir streben an, 100% unserer Mitarbeitenden mit Arbeitsverträgen auszustatten, welche durch den Manteltarifvertrag der Chemischen Industrie Rheinland-Pfalz gedeckt sind.

Gesundheit und Sicherheit

Arbeitsplätze müssen mindestens den gesetzlichen Mindestanforderungen entsprechen und, wo nötig, muss persönliche Schutzausrüstung gestellt werden. Die Exposition mit Gefahrstoffen ist zu minimieren und Mitarbeitende sind für ihre Tätigkeiten entsprechend zu schulen. Personen mit besonderer Schutzanforderung (z.B. schwangere Personen) werden nur Tätigkeiten zugewiesen, deren Belastung angemessen und zumutbar ist. Die physische und mentale Unversehrtheit der Mitarbeitenden hat für uns eine hohe Priorität. Die Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze umfasst eine entsprechende Risikobetrachtung in strukturierter Form.

Risikobewertungen und Maßnahmen

Wir führen regelmäßig (1x im Jahr) eine Gefährdungsbeurteilung aller Arbeitsplätze, inklusive Büro- und Außendienstarbeitsplätzen, aus.

Wir stellen ergonomische Arbeitsmittel zur Verfügung und überprüfen regelmäßig die eingesetzten Betriebsmittel (z.B. Hebehilfen für Säcke und Gebinden). Wir achten auf eine angenehme Arbeitsumgebung und versuchen Störfaktoren (Staub, Hitze, Lärm, Geruch) weitestgehend zu reduzieren.

Die Ergebnisse werden im ersten ASA-Ausschuss des laufenden Jahres festgehalten.

Schulungen und Unterweisungen

Arbeitssicherheit funktioniert nur, wenn die Belegschaft Bescheid weiß.

Aus diesem Grund führen wir in regelmäßigen Abständen Sicherheitsunterweisungen zu verschiedenen Themen durch, u.A:

- Umgang mit Gefahrstoffen
- Brandschutzhelfer-Ausbildung
- Ersthelfer-Kurse
- Fahrertrainings für Außendienstmitarbeiter

Wiederkehrende Schulungen und Pflichtschulungen werden über eine Schulungsmatrix geplant, erfasst und nachverfolgt. Die Inhalte werden elektronisch dokumentiert.

Als Teil der betrieblichen Gesundheitsförderung möchten wir die Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter erhalten. Als Teil unseres Konzeptes bieten wir an:

- jährliche Gripeschutzimpfungen
- betriebsärztliche Angebotsuntersuchungen
- Allgemeine Gesundheitsmaßnahmen wie „Bewegung am Arbeitsplatz“

Kennzahlen:

Um den Erfolg unserer Maßnahmen zu messen ermitteln wir folgende KPI's:

- 1) Anzahl Arbeitsunfälle absolut und pro 1 Mio. Arbeitsstunden (Ziel: 0 Unfälle im Geschäftsjahr / VCI-Wert der letzten 5 Jahre)
- 2) Schulungsquote der Mitarbeiter zu sicherheitsrelevanten Themen (Ziel: 100% Abdeckung der sicherheitsrelevanten Themen gemäß Schulungsmatrix)

Karrieremanagement und Schulungen

Wir möchten, dass alle unserer Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Alter und Position die gleichen Chancen auf Weiterbildung haben.

Kompetenzentwicklung:

Im Rahmen der jährlichen Schulungsplanung wird auf Mitarbeiter-Ebene der jährliche Schulungsbedarf ermittelt und entsprechende Schulungen vereinbart. Darunter fallen u.A. fachliche Schulungen, IT-Schulungen, Sprachkurse, Führungskräfte- und Vertriebsstrainings.

Wir streben an, mindestens 30 Schulungstage pro 100 Mitarbeiter zur Förderung und Erhöhung der Kompetenzen im Jahr durchzuführen.

Beschwerdemechanismen und Rechtsmittel

Beschwerden sind konstruktiv entgegenzunehmen und es ist sicherzustellen, dass Beschwerden und Kritik nicht zu Repressalien in irgendwelcher Form führen. Idealerweise ist ein vertraulicher Mechanismus für interne Beschwerden eingeführt, wie z. B. Whistleblower-Portale.

Überwachung

Bei Türmerleim wird die Einhaltung der Arbeits- und Menschenrechte durch die Geschäftsführung überwacht. Lieferanten sind aufgefordert dem Lieferantenkodex zuzustimmen und ggf. vorhandene Zertifikate (z.B. SEDEX, EcoVadis) vorzulegen.

Dauer und Gültigkeit

Diese Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie gilt für alle Beteiligten der Wertschöpfungskette der Türmerleim GmbH und wird alle 3 Jahre überprüft. Die nächste Überprüfung findet im Mai 2029 statt.

Türmerleim Geschäftsführung

Ludwigshafen, im Mai 2026
Rev. 2.0