

2021

Personalbericht

Vor mehr als 150 Jahren gegründet, stehen wir weltweit für Sicherheit, Unabhängigkeit und höchste Qualität. Wir schützen Leben und Güter und tragen dazu bei, natürliche Ressourcen zu schonen. Auf unserem Weg zum Wissenskonzern arbeiten wir stets im Dialog sowie im Transfer von Erfahrung und Fachwissen in divers zusammengesetzten Teams aus aller Welt. Ob Ingenieur:innen, IT-Security-Experten oder Fachleute für die Mobilität der Zukunft: Unsere 14.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgen in über 100 Ländern dafür, dass unsere Kunden noch erfolgreicher werden und die Welt noch sicherer wird.

114,5 T€

**UMSATZ / MITARBEITENDE
IN VOLLZEITÄQUIVALENT (FTE)**

im Geschäftsjahr 2021.

790,6 Mio. €

PERSONALAUFWAND

im Jahr 2021.

Inhalt

- 02 »Die Pandemie hat uns innovativer gemacht«:
Interview mit Dr. Astrid Petersen
- 04 Highlights
- 06 Unternehmenskultur**
 - 06 Neue Arbeitswelt
 - 06 Neue Dienstleistungen
 - 08 Neue Wege der Zusammenarbeit
 - 09 Neue Möglichkeiten des Lernens
- 10 HR-Strategie**
 - 10 Die Zukunft im Blick
 - 10 Entlastung durch Arbeitsteilung
 - 10 Zeitgemäßes Bürokonzept
- 12 Mitarbeitende gewinnen und entwickeln**
 - 12 Attraktiver Arbeitgeber
 - 13 Förderung von jungen Talenten
 - 14 Frühzeitige Personalentwicklung
 - 14 Digitales OnBoarding
 - 15 Vorbereitung auf die Rente
- 16 Konditionen und ergänzende Leistungen**
 - 16 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
 - 17 Online-Nachhilfekurse
 - 17 Ferienprogramm für TÜV NORD-Kids 2021
 - 18 Schutzimpfungen gegen COVID-19
 - 18 Online-Gesundheitskurse
 - 19 Verbesserte Work-Life-Balance
- 20 Vielfalt und Teilhabe**
 - 20 Strategie für Vielfalt, Inklusion und Chancengerechtigkeit
 - 20 Unbewusste Vorurteile reduzieren
 - 20 Vielfalt sicht- und hörbar machen
 - 21 Diversität auch in Zukunft fördern
- 22 Arbeitnehmervertretung – Zusammen in die Zukunft**
- 24 Glossar**

»Die Pandemie hat uns innovativer gemacht«

Dr. Astrid Petersen ist die erste Personalvorständin in der Geschichte der TÜV NORD GROUP. In ihrem ersten Jahr in ihrer neuen Funktion hat sie gemeinsam mit ihrem Team intensiv daran gearbeitet, die aktuellen Herausforderungen durch innovative und nachhaltige Lösungen zu meistern. Als Wissenskonzern treibt die TÜV NORD GROUP den internen Wandel voran und kann auch deshalb auf ein wirtschaftlich erfolgreiches Jahr 2021 zurückblicken.

2021 stand wie das Jahr zuvor ganz im Zeichen der Pandemie. Wie hat es die TÜV NORD GROUP geschafft, zwei Jahre Corona vergleichsweise unbeschadet zu überstehen? Das war nur durch die Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden möglich. Corona hat allen Mitarbeitenden und Führungskräften, ja der gesamten Gesellschaft, viel abverlangt. Das Verständnis füreinander und unser Zusammenhalt haben uns weitestgehend unbeschadet durch die Pandemie getragen.

Ein Zusammenhalt, der in Zeiten von Homeoffice nicht so einfach herzustellen ist. Wir haben uns nicht unterkriegen lassen. Im Gegenteil, trotz der Isolation haben wir es als Team geschafft, über Länder-, Geschäftsbereichs-, Gesellschafts- und auch Hierarchiegrenzen hinaus zu denken. In einem hybriden Event kamen erstmals rund 200 Mitarbeitende des Personalbereichs aus 30 Ländern und allen Geschäfts- sowie Zentraleinheiten zusammen. Im Fokus der Veranstaltung stand die neu ausgearbeitete Personalstrategie 2025 und das daraus abgeleitete Programm PEOPLE.

Das war sicher ein spannendes Event. Mir hat es insbesondere gefallen, so viele Menschen aus ganz unterschiedlichen Kulturen zu erleben. Aus meinen Gesprächen mit den Mitarbeitenden weiß ich, dass es ihnen wichtig ist, für ein weltoffenes Unternehmen zu arbeiten, das ethisch und sozial korrekt handelt. Dieses Ziel können wir aber nur mit einer guten Lern- und Fehlerkultur und einem wertschätzenden Umgang miteinander erreichen. Dafür setze ich mich gemeinsam mit den Führungskräften und Betriebsräten ein.

Führungskräfte sollten immer vorbildlich handeln. Auch Ihre Führungskräfte mussten sich der Situation mit den veränderten Anforderungen stellen. Absolut. Welche Bedeutung Führung in der TÜV NORD GROUP einnimmt, macht unsere Auszeichnung »LEADING by Example« deutlich, die 2021 von Mitarbeitenden initiiert wurde. Mich macht es stolz, dass wir eigene vorbildliche Führungsbeispiele auszeichnen und allen Mitarbeitenden und Führungskräften Orientierung und Anreiz geben, für sich selbst gute Führung abzuleiten. Insgesamt bewarben sich aus aller Welt 41 Teams. Die Beteiligung zeigt, wie eng Mitarbeitende und Führungskräfte zusammenarbeiten und sich aufeinander verlassen wollen und auch können. In dieser herausfordernden Zeit ist das ein absoluter Mehrwert für den Konzern.



Wie haben Sie die Gesundheit der Mitarbeitenden in der Pandemie unterstützt?

Die Gesundheit der Mitarbeitenden ist immer unsere oberste Priorität. Deshalb haben wir frühzeitig eine interne Impfkampagne geplant. Im Juni 2021 haben wir mit den ersten Impfungen begonnen und unser Angebot im Dezember auf Auffrischungsimpfungen ausgeweitet. Gerade Angestellten, die bei ihren Hausärzten auf langen Wartelisten standen, konnten wir durch unser Angebot helfen. Außerdem haben wir an ortsunabhängigen und flexiblen Arbeitsmodellen festgehalten und sowohl unsere »Gesund im Job«-Angebote als auch die Lernhilfen für Kinder von Mitarbeitenden ausgeweitet.

Welche Rolle spielt Personalarbeit für den Erfolg der TÜV NORD GROUP? Die TÜV NORD GROUP ist ein Wissenskonzern, mit dem Ziel, stetig neue Lösungen für unsere Kunden zu finden. Innovation und Digitalisierung können wir aber nur vorantreiben, wenn wir hierfür die richtigen Kompetenzen im Unternehmen haben. Die passenden Strategien und Instrumente zu finden, um Mitarbeitenden und Führungskräften diese Fähigkeiten zu vermitteln, ist eine unserer Kernaufgaben im Personalbereich.

Unterm Strich war 2021 also ein herausforderndes, aber auch produktives Jahr. Welches Fazit ziehen Sie? Gemeinschaftlich können wir sagen, dass die Pandemie uns innovativer, fokussierter, stärker und nachhaltiger macht. Das belegt auch die konzernweite Befragung der Mitarbeitenden. Der Engagement-Index, der die emotionale Bindung der Beschäftigten angibt, liegt wieder bei 72 Prozent Zustimmung. Das ist ein großes Pfund Vertrauen. Die TÜV NORD GROUP hat ihren digitalen Transformationsprozess während der Pandemie stark beschleunigt. Das kommt nicht nur dem Unternehmen zugute, sondern insbesondere auch unseren Kunden.

Frau Dr. Petersen, vielen Dank für das Gespräch.

Highlights 2021

01



Kinderbetreuung im Lockdown

ubiMaster – kostenlose **Online-Nachhilfe**
für Kinder von Mitarbeitenden

03



Auszeichnung als **Leading Employer**

175

neue Mitarbeitende nehmen am ersten
digitalen OnBoarding-Event teil.

02

Roll-out von **Microsoft Teams**

Erstes **OneHR-Event** (Hybridveranstaltung)

2.000

weitere **Masterplan-Lizenzen** für Mitarbeitende
(Ergebnis Puls-Check)

Pilotprojekt **NEXT** unterstützt strukturierten
Wissenstransfer.

05



Auszeichnung **berufundfamilie** erneut bestätigt.

Fokus auf Vielfalt am **Diversity Day**

06

LEADING by Example – Auszeichnung für gelebte
Führungsleitlinien

Impfen@TÜV NORD an 4 Standorten gestartet

07



Benefits-Umfrage mit 2.000 Teilnehmenden

Besonders bunt sind wir am **PRIDE Day**.

08

56

neue **Azubis und dual Studierende**

Ferienprogramm für Kinder von Mitarbeitenden

09

Initiative »**Gemeinsam gesund**«
wird ein voller Erfolg.

Wir feiern den **Tag der Sprachen**.

Einführung des **Gender-Doppelpunkts**



10

faiLEARN lässt wieder aus Fehlern anderer lernen.

01.10.

Eröffnung des **Zentralgebäudes** in Essen



11

Johanna Müller gehört zu den **besten Azubis in NRW**.



12

Abschluss des HR-Programms **PEOPLE**



Unternehmenskultur

Gerade in Zeiten großer Veränderungen braucht es Menschen, die mutig vorangehen und neue Wege einschlagen – und davon gibt es bei einem Wissenskonzern wie der TÜV NORD GROUP reichlich. Die Mitarbeitenden im Personalbereich haben gemeinsam in 18 Projekten über Bereichs- sowie Ländergrenzen hinaus Lösungen geschaffen, die die Entwicklung der TÜV NORD GROUP unterstützen und neue Möglichkeiten eröffnen.

NEUE ARBEITSWELT

Was sich im Jahr 2020 schon angedeutet hatte, wurde vergangenes Jahr bestätigt: Die Corona-Pandemie hat die Arbeitswelt für immer verändert. Flexible Arbeitsmodelle und digitale Lösungen sind zum Standard geworden. Für unsere Unternehmenskultur bedeutet das, sich gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der neuen Situation zu stellen und die Herausforderungen durch enge Zusammenarbeit zu meistern. Die Aufstellung der TÜV NORD GROUP als Wissenskonzern erweist sich dabei als eine große Chance. Das vorhandene Know-how und vor allem unsere qualifizierten Mitarbeitenden erlauben es uns, in vielen Geschäftsbereichen innovative Lösungen zu finden. Durch die Pandemie wurde zudem deutlich, dass dank der Resilienz, Verlässlichkeit, Ausdauer und vor allem der Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden das Geschäft weitestgehend zufriedenstellend fortgeführt werden konnte. Daher können wir sagen: Die TÜV NORD GROUP hat die Pandemie zur Weiterentwicklung genutzt.

NEUE DIENSTLEISTUNGEN

Kaum ein Thema hat die Menschen 2021 so sehr beschäftigt wie die Schutzimpfungen gegen das Coronavirus. Doch für einen Impftermin musste man besonders in der ersten Jahreshälfte lange Wartezeiten in Kauf nehmen. Deshalb haben wir Impfstationen an mehreren Standorten aufgebaut, sodass wir Impfungen für Mitarbeitende als auch für Kunden frühzeitig anbieten konnten.

Die Impfungen waren nur ein Schritt, um unser wichtigstes Ziel zu erreichen: Die Gesundheit aller Mitarbeitenden zu erhalten. Das war auch der Grund, weswegen wir Remote-Arbeitsmodelle ausgeweitet haben. Wir haben ein Tool entwickelt, das Qualitätsprüfungen wie die Fertigungsüberwachung von Windkraftanlagen digital und ortsunabhängig möglich macht. Unsere Softwarelösung basiert auf dem bestehenden Regelwerk der Deutschen Akkreditierungsstelle, des International Accreditation Forums und der International Electrotechnical Commission Renewable Energy. Damit erfüllt sie

»Die internationale Zusammen-
arbeit hat es ermöglicht, schnell
auf die Herausforderungen der
Pandemie zu reagieren. Remote-
Inspections werden dazu
beitragen, unsere Expertise
nachhaltig einzusetzen.«

SIHAM BAHKANI, TÜV NORD Systems



»Dank interdisziplinärer Projekt-
arbeit haben wir unsere Impf-
kampagne innerhalb kürzester
Zeit realisiert. In nur wenigen
Wochen konnten wir einen er-
heblichen Teil unserer Mitarbei-
tenden erstimpfen.«

IRA REITEMEYER, TÜV NORD Service

alle notwendigen Zertifizierungsrichtlinien. Die Remote-Inspection hat gegenüber einer vor Ort stattfindenden Überprüfung neben der Reduktion von Kontakten auch noch Vorteile wie zeitliche Flexibilität und eine Verschlankung des organisatorischen Aufwands.

NEUE WEGE DER ZUSAMMENARBEIT

Für eine bessere Teamarbeit haben wir die Plattform Microsoft Teams in die interne und externe Kommunikationsstruktur eingefügt. Die Software-Lösung ermöglicht einen unkomplizierten Austausch, egal ob im Homeoffice, Büro oder unterwegs per Laptop beziehungsweise Smartphone.

Wir sind der Überzeugung, dass zufriedene Mitarbeitende am produktivsten arbeiten. Daher hat ein Projektteam ein neues Bürokonzept entworfen, das eng auf dem Feedback unserer Mitarbeitenden und den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen

des Fraunhofer Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation aufbaut. Anhand der Pläne haben wir am Standort Essen Kreativräume, neue technische Hilfsmittel, Remote-Audit-Räume sowie Ruheecken für konzentrierte Einzelarbeit eingerichtet. Die Architektur des neuen Hauptgebäudes verbindet auf diese Weise zeitgemäße mit kreativen Bürokonzepten und unterstützt die offene Unternehmenskultur.

Die Vergabe des ersten Cross-Selling-Awards hat eindrucksvoll den großen Betriebszusammenhalt bewiesen, der in der TÜV NORD GROUP über alle Geschäftsbereiche hinweg besteht. Um die Auszeichnung zu gewinnen, mussten sich mindestens zwei Mitarbeitende aus unterschiedlichen Bereichen zusammenschließen und ein Projekt vorstellen, das bereits bei mindestens einem Kunden platziert wurde. Wie immer bei der TÜV NORD GROUP lag der Fokus der Jury auf Projekten mit kundenorientiertem Lösungsansatz.



»Der Cross-Selling-Award ermutigt Mitarbeitende, neue, bessere Lösungen für Kunden zu erarbeiten und unsere vielfältige Expertise als echte Stärke auszuspielen.«

DIRK HELMOLD, TÜV NORD Mobilität

10.724

IMPFUNGEN

Davon wurden 3.458 Mitarbeitende sowie
7.266 Kundinnen und Kunden geimpft.

NEUE MÖGLICHKEITEN DES LERNENS

Als Wissenskonzern sehen wir es als Selbstverständlichkeit an, unseren Mitarbeitenden jedes Jahr ein verbessertes Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten. 2021 führten wir die digitale Lernplattform Masterplan ein, auf der unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Lernsequenzen teilnehmen können, die ihren individuellen Interessen und Entwicklungsbedarfen entsprechen.

Neben dem digitalen Lernangebot implementierten wir in diesem Jahr erstmalig agile Lernsprints. Die teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen schließen sich dabei zu Lerngruppen zusammen, die so gestaltet sind, dass sie die Aufgaben während des Arbeitsalltags bearbeiten können. Der regelmäßige Austausch und die Feedbacksitzungen verbesserten die Lernkultur noch mehr. Das Lernangebot sehen wir als zentrales Erfolgskonzept an. Denn unsere digitale Transformation kann nur gelingen, wenn wir uns neues Wissen aneignen.

»Mit der konzernweiten Einführung von Microsoft Teams ermöglichen wir über Landes- und Bereichsgrenzen hinweg eine unkomplizierte Zusammenarbeit. So wächst der Konzern international weiter zusammen.«

LEROY RACETTE, TÜV NORD Service





HR-Strategie

Unsere Welt hat in den vergangenen zwei Jahren einen enormen Wandel vollzogen. Mit unserer aktualisierten Personalstrategie reagieren wir auf die neuen Anforderungen des Arbeitsalltags. Im Rahmen des Programms PEOPLE des Personalbereichs stellen wir uns mit 18 Projekten mit unterschiedlichen Schwerpunkten den Herausforderungen der kommenden Jahre. Im Zentrum eines jeden Projekts steht unser wichtigstes Gut: die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

DIE ZUKUNFT IM BLICK

Um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben, arbeiten wir frühzeitig an der Ausbildung von qualifizierten Fach- und Führungskräften. Im Zuge der Personalstrategie wurde das Trainee-Programm der TÜV NORD GROUP überarbeitet und an aktuelle Anforderungen angepasst. Ziel des Projekts war es, ein strukturiertes Trainee-Programm für Hochschulabsolventinnen und -absolventen zu entwickeln, das ihnen den Einstieg bei einem der attraktivsten deutschen Arbeitgeber, der TÜV NORD GROUP, erleichtert. Die Wahl einer der unterschiedlichen Fachrichtungen wie Engineering, Medical, IT oder Management orientiert sich an den Stärken des jeweiligen Trainees. Für Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit Migrationshintergrund bietet das Programm zusätzlich gezielte Sprachtrainings an, die sie auf ihre jeweilige Wunschposition vorbereiten.

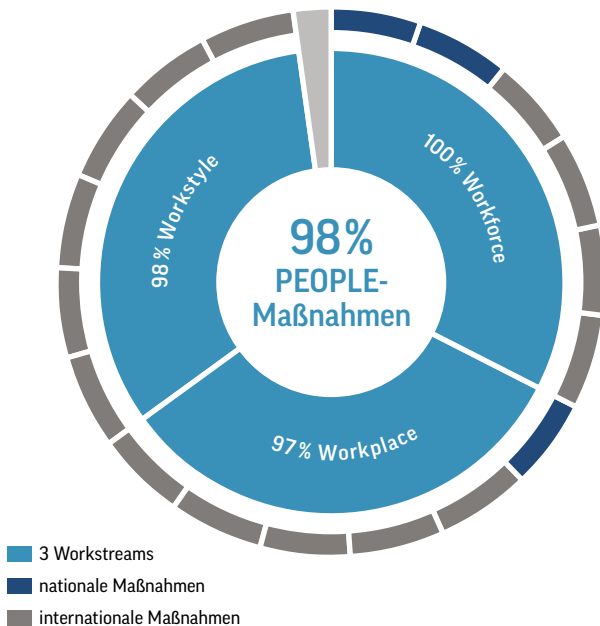
ENTLASTUNG DURCH ARBEITSTEILUNG

Die besten Ergebnisse erzielen wir in enger Zusammenarbeit. Beim Projekt »Jobsharing« stand im Fokus, die Abteilung durch Arbeitsteilung erfolgreicher zu machen. Die Idee: Zwei Führungskräfte

übernehmen jeweils gemeinsam die fachliche und disziplinarische Führung einer Organisationseinheit und profitieren dadurch von den Stärken des jeweils anderen. Zum einen ermöglicht diese Sparringpartnerschaft durch flexiblere Arbeitszeiten einen besseren Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben. Zum anderen verbessert sie zentrale Führungskompetenzen wie Eigenverantwortung, Vertrauen, Kommunikation und Empathie.

ZEITGEMÄSSES BÜROKONZEPT

Das Projektteam »Arbeitsumgebung« hat sich der Gestaltung von zeitgemäßen, bedarfsgerechten und zielgruppenorientierten Büroflächen gewidmet. Auf Basis von wissenschaftlichen Erkenntnissen wie auch Erfahrungen und Ideen eigener Führungskräfte und Mitarbeitender hat ein Projektteam das L.O.F.T.-Konzept entwickelt, das für »Local Offices For TÜV NORD« steht. Das L.O.F.T.-Prinzip teilt die Büroflächen in fünf Arbeitszonen ein, wobei jede Zone auf einen bestimmten Arbeitstypus ausgerichtet ist: Arbeit im Team oder allein, Austausch mit Kolleginnen und Kollegen oder mobiles Arbeiten von unterwegs. Das Konzept stieß sowohl bei den Beschäftigten als auch beim Vorstand auf positives Feedback und soll als Mustervorlage für moderne Arbeitsplätze an allen deutschen Standorten fungieren.



Projekterfolg

- Insgesamt 98% Umsetzungsgrad der PEOPLE-Maßnahmen
- 15 von 18 Projekten mit internationalem Scope
- Ca. 100 Mitarbeitende des Personalbereichs haben Konzepte für die 18 Projekte entwickelt und so weit vorbereitet, dass diese 2022 umgesetzt werden können

Geschäftsbereichsübergreifende Zusammenarbeit

- Die Mitarbeitenden des Personalbereichs konnten sich selbst – je nach Interesse – für ein bevorzugtes Projektthema einschreiben
- Die Projektteams arbeiteten interdisziplinär zusammen und organisierten sich eigenständig
- Die entstandenen Netzwerke werden für Wissensaustausche genutzt

Projektmanagement und persönliche Weiterentwicklung

- Erleben neuer Arbeitsmethoden, Rollen und Verantwortungen
- Umgang mit digitalen Tools zur effizienten Zusammenarbeit und Kommunikation
- Mehrwert durch kurze Entscheidungswege und kontinuierliche Transparenz

»Das L.O.F.T.-Konzept, das von Mitarbeitenden für Mitarbeitende konzipiert wurde, ist Wegweiser für die zukünftige Ausgestaltung der Arbeitsumgebung in der TÜV NORD GROUP.«

ANNA LENA BASTISCH, DMT





Mitarbeitende gewinnen und entwickeln

Auf dem hart umkämpften Arbeitsmarkt wollen wir herausstechen mit frühzeitigen Recruiting-Methoden, modernen Arbeitsbedingungen und individuellen Möglichkeiten zur Weiterentwicklung. Denn nur, wenn wir als Arbeitgeber attraktiv sind, können wir qualifiziertes Personal gewinnen, mit dem wir unsere Unternehmensziele erreichen können, und auf diese Weise unser Wachstum sichern.

ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

Hauptziel des Personalbereichs ist es, stets ein attraktives Arbeitsumfeld und gute Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeitenden zu schaffen. Wir haben uns auch 2021 über zahlreiche Auszeichnungen gefreut, die unsere Arbeit auf diesem Gebiet bestätigen. Die Studie »Leading Employers« listet den TÜV NORD Konzern Anfang 2022 wiederholt unter den Top 1 Prozent der Arbeitgeber. Die Studie hat 2021 deutschlandweit 160.000 Unternehmen analysiert. In die Bewertung fließen die Zufriedenheit der Mitarbeitenden in Bewertungsportalen ein, die Erfahrungen von Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger und Auszubildenden in den Unternehmen sowie die Aktivität der Unternehmen auf Karriere-Webseiten oder in sozialen Medien. Das audit »berufundfamilie« zertifiziert unser Unternehmen außerdem für seine herausragende Personalpolitik, die sich den Lebensphasen und dem Familienstatus der Mitarbeitenden anpasst.

AUSZEICHNUNGEN & RANKINGS

- Die unabhängige Studie »**Leading Employers**« listet die TÜV NORD GROUP zum dritten Mal in Folge unter den Top 1 Prozent aller deutschen Arbeitgeber sowie unter den Top 1 Prozent der Ausbildungsbetriebe.
- Die Arbeitgeberbewertungsplattform »**kununu**« listet die TÜV NORD GROUP weiterhin als Open Company und Top Company.
- Seit 2009 für erste Gesellschaften, seit 2018 sogar für den gesamten Konzern bestätigt »**berufundfamilie**«, dass in der TÜV NORD GROUP eine familien- und lebensphasenbewusste Ausrichtung weitestgehend in der Organisationsphilosophie und -strategie integriert ist.
- Folgende Arbeitgeber-Ranking bewerten den TÜV NORD Konzern ebenfalls positiv: Glassdoor, Indeed, Trendence, Mint minded Company.



FÖRDERUNG VON JUNGEN TALENTEN

Seit 2008 fördert die TÜV NORD GROUP mit dem deutschen Konzern-Stipendium ausgewählte Studierende, von denen wir herausragende Leistungen im Berufsalltag erwarten. Neben der finanziellen Unterstützung ermöglichen wir den Stipendiatinnen und Stipendiaten, frühzeitig mit einem attraktiven Arbeitgeber wie der TÜV NORD GROUP in Kontakt zu treten und ein Netzwerk mit den Fachkräften aufzubauen. Gemeinsam mit der START-Stiftung unterstützen wir außerdem Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund. Über drei Jahre lang erhalten die START-Stipendiatinnen und -stipendiaten nicht nur finanzielle Förderung, sondern können auch aus einem umfassenden Bildungsangebot mit Workshops, Seminaren und Projekten wählen.

Innerhalb der TÜV NORD GROUP bieten wir zahlreiche Ausbildungsangebote und duale Studiengänge an. Azubis und dual Studierende profitieren bei uns von einer Betreuung durch Fachleute und Ausbildungsbeauftragte, einer Bezahlung nach Tarifvertrag bzw. Unterhaltsbeihilfe für Studierende und von spannenden Praxisinhalten aus dem Arbeitsalltag der TÜV NORD GROUP.

AUSBILDUNGSBERUFE

- Elektronikerinnen und Elektroniker für Geräte und Systeme
- Fachinformatikerinnen und -informatiker für Systemintegration
- Feinwerkmechanikerinnen und -mechaniker
- Kaufleute für Büromanagement
- Kaufleute für IT-Systemmanagement
- Mechatronikerinnen und Mechatroniker
- Medizinische Fachangestellte
- Vermessungstechnikerinnen und -techniker

PRAXISINTEGRIERTE DUALE STUDIENGÄNGE

- Angewandte Informatik
- Informatik
- Elektrotechnik
- Maschinenbau
- Mechatronik
- Personalmanagement
- Verfahrenstechnik

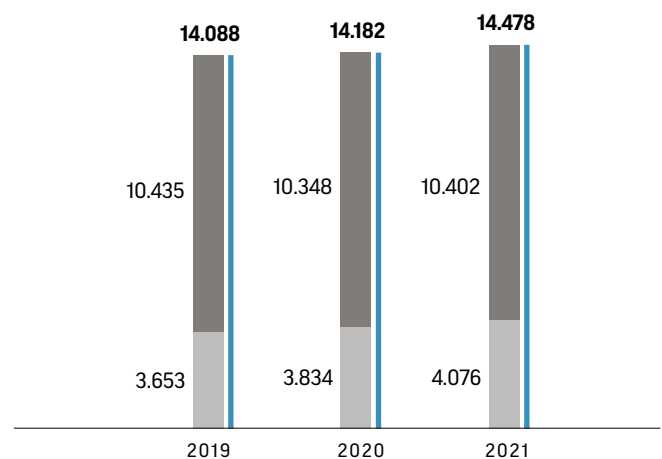
~ 95%

ÜBERNAHMEANGEBOT

für Auszubildende oder dual Studierende, die 2021 ihren Abschluss bei der TÜV NORD GROUP gemacht haben.

ENTWICKLUNG ZAHL DER BESCHÄFTIGTEN NACH KÖPFEN (HC)¹

■ International ■ Deutschland ■ Gesamt



¹Betrachtungsumfang: HC; weltweit; Stammpersonal und sonstiges Personal; Zeitpunkt: Dezember 2021

4,2%

UNTERNEHMENSFREMDE FLUKTUATION

Nicht zuletzt zeugt auch die geringe unternehmensfremde Fluktuation von einer hohen Bindung der Mitarbeitenden an die TÜV NORD GROUP.

Mit 4,2% liegen wir 2021 auf einem ähnlichen Niveau wie im Jahr zuvor (2020: 3,7%).

8,1 Mio. €

INVESTITIONEN IN AUS- UND WEITERBILDUNG

hat die TÜV NORD GROUP 2021 getätigt. Das entspricht einem durchschnittlichen Investitionswert von 677 € pro FTE.

FRÜHZEITIGE PERSONALENTWICKLUNG

Für Nachwuchskräfte, in denen wir das Potenzial für Führung sehen, bieten wir mehrere karriereübergreifende Programme an. Im neunmonatigen Junior-Management-Programm JUMP bereiten wir die Teilnehmenden auf die Verantwortung im Junior-Management vor. Das einjährige Mentoringprogramm Tandem fokussiert sich auf den gezielten Austausch von beruflichem und persönlichem Erfahrungswissen in geschützter, hierarchiefreier Atmosphäre. Das internationale Middle-Management-Programm ist für angehende und bereits leitende Angestellte konzipiert. Das Programm schult die Teilnehmenden im Umgang mit aktuellen und zukünftigen Herausforderungen und schärft das strategische Denken für ein besseres operatives Ergebnis.

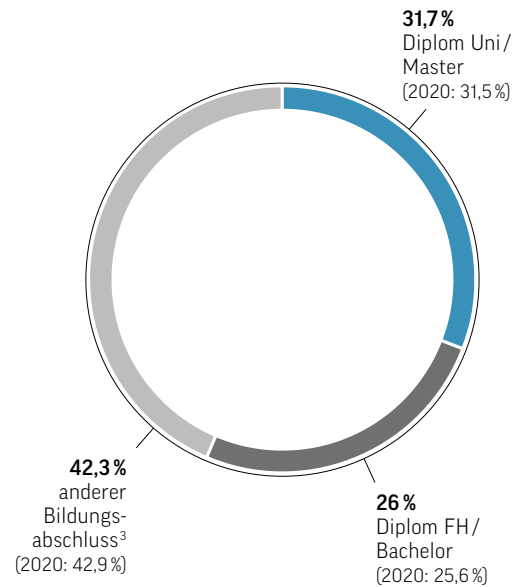
DIGITALES ONBOARDING

Den digitalen OnBoarding-Prozess, den wir bereits 2020 überarbeitet hatten, haben wir im vergangenen Jahr nochmals verbessert. Auf diese Weise erleichtern wir gerade in der heutigen Zeit die Integration neuer Mitarbeitender, die ihre neuen Kolleginnen und Kollegen pandemiebedingt nicht persönlich kennenlernen können. Neben virtuellen Treffen sowie Austausch- und Fragerunden mit den Kolleginnen und Kollegen sind Informationen zu den Geschäftsbereichen, informellen Regeln, Richtlinien und Verfahren sowie der Unternehmenskultur des TÜV NORD Konzerns feste Bestandteile des digitalen OnBoardings.

VORBEREITUNG AUF DIE RENTE

Für viele Menschen stellt der Ruhestand eine drastische Abweichung von ihrem gewohnten Lebensalltag dar. Mit dem Projekt NEXT bereiten wir Mitarbeitende aus kritischen Fach- und Führungsstellen ab einem gewissen Alter schrittweise auf die Rente vor. Gleichzeitig treten bei diesem Projekt potenzielle Nachfolgekandidaten frühzeitig in einen Wissenstransfer mit den aktuellen Führungskräften. Auf diese Weise erleichtert NEXT nicht nur langjährigen Mitarbeitenden den Weg in den Ruhestand, sondern stellt auch die kompetente Nachfolge auf Fach- und Führungsebene sicher.

QUALIFIKATIONSSTRUKTUR NACH ART DES ABSCHLUSSES²



² Betrachtungsumfang: Deutschland; aktives Stammpersonal; Zeitpunkt: Dezember 2021

³ anderer Bildungsabschluss = Beschäftigte ohne Hochschulabschluss werden in dieser Kategorie zusammengefasst



»NEXT hat zum Ziel, die langfristige Besetzung von erfolgskritischen Führungs- und Fachpositionen im Unternehmen durch einen strukturierten Wissenstransfer sicherzustellen.«

ALINA BOVI, TÜV NORD Akademie



Konditionen und ergänzende Leistungen

Die TÜV NORD GROUP sorgt mit zahlreichen Zusatzleistungen dafür, dass sich die Mitarbeitenden rundum und dauerhaft wohlfühlen. 2021 wurde noch einmal kräftig nachjustiert: Ob Online-Nachhilfekurse für die Kinder unserer Mitarbeitenden, Ferienprogramme, Kinder- und Pflegebetreuung, neue digitale Gesundheitskurse oder Corona-Impfungen – der Konzern ging auf unterschiedliche Lebenssituationen und Bedürfnisse der Belegschaft ein.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Beruf und Privatleben unter einen Hut zu bringen, stellt Eltern besonders in Pandemiezeiten vor große Herausforderungen. Die teils wochenlangen Schließungen von Kitas, Schulen und Kindergärten haben die Kinderbetreuung ungemein erschwert. Aus diesem Grund haben wir 2021 intensiv an vielen Benefits gearbeitet, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern entlasten.

AUF EINEN BLICK (AUSZUG BENEFITS 2021)

- Online-Nachhilfekurse für Kinder von Mitarbeitenden
- Kinder- und Pflegebetreuung
- Ferienprogramme
- Online-Gesundheitskurse
- Corona-Impfungen
- Ausweitung flexible Arbeitszeiten
- Ortsflexibles Arbeiten
- Masterplan-Jahreslizenzen für interessierte Mitarbeitende

144

ONLINE-NACHHILFEKURSE

von ubiMaster unterstützten Mitarbeitendenkinder
beim Lernen.

ONLINE-NACHHILFEKURSE

Um Eltern schulpflichtiger Kinder beim pandemiebedingten Home-schooling zu helfen, bieten wir ihnen digitale Nachhilfe und Lernunterstützung an. Die mehrfach ausgezeichnete App der Firma ubiMaster richtet sich an Kinder der Klassenstufen 5 bis 13 aller Schularten. Ausgebildete Nachhilfelehrerinnen und -lehrer stehen den Schülerinnen und Schülern sieben Tage in der Woche bei individuellen Fragen und Themen zur Seite. Die Jahreslizenz erwies sich als voller Erfolg: Die App verringerte den Stress für die ganze Familie.

2.200

MASTERPLAN-NUTZER

profitierten von individuellen Lerninhalten der
Lernplattform Masterplan.

FERIENPROGRAMM FÜR TÜV NORD-KIDS 2021

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist nicht nur während der Schulzeiten, sondern auch in Ferienzeiten ein großes Thema. Wie in jedem Jahr haben wir im Sommer gemeinsam mit dem Experten für Kinder- und Ferienbetreuung »Funtime« ein Ferienprogramm für Kinder von Mitarbeitenden veranstaltet. Bei der Gestaltung der Aktivitäten ging es uns darum, den Kindern größtmöglichen Spaß zu bieten und gleichzeitig alle geltenden Corona-Verordnungen zu beachten.



»Mit der virtuellen Lernplattform Masterplan verknüpfen wir lebenslanges Lernen sinnvoll mit der Digitalisierung und eröffnen gleichzeitig neue Perspektiven zur Förderung unserer Innovationskraft.«

MARVIN TÖPFER, TÜV NORD Akademie

209

MITARBEITENDE

nutzten das vielfältige Angebot an Online-Gesundheitskursen.

94,9%

GESUNDHEITSQUOTE

- trotz Pandemie ein guter, stabiler Wert (2020: 95%). Die hohe Quote zieht sich durch alle deutschen Gesellschaften der TÜV NORD GROUP.⁴

⁴ Betrachtungsumfang: national; aktives und passives Stammpersonal; Zeitraum: 01.01.-31.12.2021

SCHUTZIMPFUNGEN GEGEN COVID-19

Seit Juni 2021 bietet MEDITÜV unseren Mitarbeitenden an deutschen Standorten kostenlose Schutzimpfungen gegen COVID-19 an. Besonders für Angestellte, die unter der Woche im Außendienst arbeiten, haben wir zusätzlich Impftermine am Wochenende und außerhalb der Geschäftszeiten angeboten. Zu Beginn der Impfkampagne lag der Fokus auf Erstimpfungen, damit unsere Mitarbeitenden so früh wie möglich vor schweren Krankheitsverläufen geschützt waren. Im Zuge der rasanten Ausbreitung der Omikron-Variante haben wir im Dezember 2021 das Angebot auf Auffrischungsimpfungen erweitert. Risikogruppen wie Menschen mit Behinderungen konnten einen Impftermin zur Auffrischung mit zeitlichem Vorlauf über das interne Impfbuchungssystem reservieren.

ONLINE-GESUNDHEITSKURSE

Mitarbeitende der TÜV NORD GROUP haben die Möglichkeit, an einer breiten Palette von Online-Gesundheitskursen teilzunehmen. Ein großes Highlight waren die Ernährungskurse »MyWEIGHTcoach« und »myHEALTHcoach«, bei denen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Strategien zur Umsetzung einer gesunden Ernährung im Berufsalltag erlernt haben. Wie in den vergangenen Jahren auch erfreute sich das virtuelle Frühsportangebot »Gesund in den Tag« großer Beliebtheit.

Aufgrund der pandemiebedingten Verringerung sozialer Kontakte nehmen mentale Krankheiten stark zu. Plötzlich ist die Wohnung Arbeitsplatz und Ort der Erholung in einem. Doch wie grenzt man sich von der Arbeit ab? Wie bleibt man im Austausch mit Kolleginnen und Kollegen? Der Workshop »Gesund in der digitalen Arbeitswelt« widmete sich der Beantwortung solcher Fragen. Ausgebildete Psychologinnen und Psychologen vermittelten Strategien im Umgang mit den mentalen Herausforderungen der neuen Arbeitswelt.

VERBESSERTE WORK-LIFE-BALANCE

Im Konzern haben wir trotz ihrer negativen Aspekte die Pandemie immer auch als Chance zur Verbesserung gesehen. Für den Personalbereich hat sich die Ausweitung flexibler Arbeitszeitmodelle als voller Erfolg erwiesen, weshalb wir an dieser Maßnahme in Zukunft festhalten werden. Unsere Angestellten schätzen vor allem die Möglichkeit zum ortsunabhängigen Arbeiten sowie die flexiblen Arbeitszeiten, die eine deutlich verbesserte Work-Life-Balance ermöglichen.



»Unser Konzern bietet eine große Vielfalt an Benefits. Die Lernhilfe ubiMaster hat die Familien unserer Mitarbeitenden in der Pandemie nochmals unterstützt.«

ÇIÇEK BERSE, TÜV NORD AG

88

ARBEITSUNFÄLLE

verzeichnete die TÜV NORD GROUP 2021 – ein vergleichsweise niedriger Wert, der sich im Konzern schon seit vielen Jahren konstant auf diesem Niveau bewegt.



Vielfalt und Teilhabe

Menschen, die sich willkommen und wertgeschätzt fühlen, bringen ihre Talente am besten ein. Als global agierender Wissenskonzern, der stets nach innovativen Lösungen sucht, können wir ohne Vielfalt im Unternehmen nicht wettbewerbsfähig sein. Im Jahr 2021 hat der Konzern unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt, die Mitarbeitende, aber auch Partner und Kunden für Vielfalt sensibilisieren.

STRATEGIE FÜR VIELFALT, INKLUSION UND CHANCENGERECHTIGKEIT

Bei der TÜV NORD GROUP sollen sich alle Beschäftigten unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, ihrem Alter, ihrer sexueller Orientierung oder sonstigen individuellen Unterschieden wertgeschätzt fühlen. Die konzernweite Strategie für Vielfalt, Inklusion und Chancengerechtigkeit strebt die Schaffung eines Arbeitsumfelds an, in dem Beschäftigte diese Wertschätzung fühlen und

3,9%

SCHWERBEHINDERTE

ein vergleichsweise guter Wert, den wir mit der neuen Personalstrategie dennoch verbessern möchten.⁵

⁵ Betrachtungsumfang: Deutschland; aktives Stammpersonal; Zeitpunkt: Dezember 2020 und Dezember 2021

befähigt werden, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Wir erkennen und schätzen unsere Unterschiede.

UNBEWUSSTE VORURTEILE REDUZIEREN

(Unbewusste) Voreingenommenheit, die zu Vorurteilen führen kann, steht dem wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens im Weg. Sie könnte bei Rekrutierung, Personalentwicklung und -förderung zu Fehlentscheidungen führen. Das entwickelte Unconscious-Bias-Training konnte 2021 in Spanien, Großbritannien und Frankreich erfolgreich pilotiert werden. Im Verlauf des Trainings lernten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, unbewusste Denkmuster zu erkennen und aktiv an einer Verhaltensänderung zu arbeiten. Mit dem Trainingsprogramm wollen wir einer inklusiven Vertrauenskultur einen großen Schritt näherkommen.

VIELFALT SICHT- UND HÖRBAR MACHEN

Als Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt hat sich die TÜV NORD GROUP für den internen und externen Dialog rund um Vielfalt am Arbeitsplatz verpflichtet. Für die »Diversity Challenge« der

Charta der Vielfalt hat unser Team die öffentlich zugängliche Podcast-Reihe »Diversity Lounge« entwickelt. Jede Folge zeigt, wie Beschäftigte der TÜV NORD GROUP von mehr Offenheit und Toleranz profitieren. Wir wollen damit den Hörerinnen und Hörern Anregungen geben, wie sie Vielfalt in ihrem eigenen Umfeld aktiv leben können. Die Podcast-Reihe wurde von der Jury mit einer Platzierung unter den Top 10 honoriert – bei einer Anzahl von 600 Teilnehmenden aus über 82 Organisationen ist das ein stolzes Ergebnis.

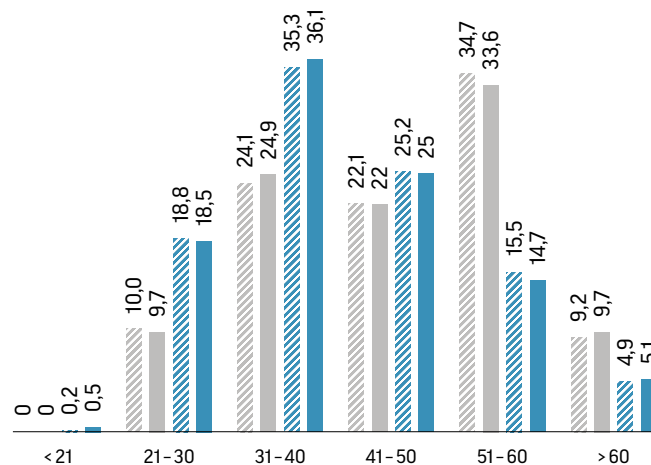
Darüber hinaus haben wir am »Tag der Sprachen« die Sprachenvielfalt im Konzern gefeiert und haben mit dem PRIDE Day ein Zeichen für Chancengleichheit der LGBTQI+-Community in der Arbeitswelt der TÜV NORD GROUP gesetzt.

DIVERSITÄT AUCH IN ZUKUNFT FÖRDERN

Für das Jahr 2022 planen wir weitere Events, die dazu führen sollen, Vielfalt im Unternehmen zu erkennen und mögliche Barrieren abzubauen. Im gleichen Zuge werden wir unsere Maßnahmen in Recruiting, Gestaltung eines attraktiven Arbeitsumfelds und Transformation auch im nächsten Geschäftsjahr weiter ausbauen und die inklusive Vielfaltskultur ins Zentrum der Prozesse stellen.

ALTERSVERTEILUNG IM KONZERN⁶

Mitarbeitende in % national international 2020 2021



⁶ Betrachtungsumfang: HC; Deutschland und international; Aktives Stammpersonal; Zeitpunkt: Dezember 2020 und Dezember 2021



»Jobsharing und geteilte Führung im Team sind wichtige Ansätze in unserem Gesamtkonzept für mehr Vielfalt. So schaffen wir eine offene und inklusive Kultur, in der wir von unterschiedlichen Perspektiven nachhaltig profitieren.«

TRIIN TINT, TÜV NORD AG



Arbeitnehmervertretung – Zusammen in die Zukunft

Wir legen großen Wert darauf, stets Lösungen zu finden, die nah an den individuellen Lebenswelten unserer Mitarbeitenden sind. Dafür ist eine enge und partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen den Betriebsräten und der TÜV NORD GROUP als Arbeitgeber entscheidend – auch oder gerade in herausfordernden Zeiten.

Welche Themen haben Sie im vergangenen Jahr diskutiert und letztlich auf den Weg gebracht? **MARLIS KOOP** Wir sprechen sowohl mit dem Konzernbetriebsrat als auch mit den örtlichen Arbeitnehmervertretungen. So haben wir zum Beispiel das Thema Aus- und Weiterbildung behandelt und eine Impfkampagne gestartet. Aber natürlich stand im vergangenen Jahr wie bei vielen Unternehmen auch der Umgang mit der Pandemie im Mittelpunkt. Wir hatten schon 2020 gelernt, remote zu arbeiten und für unsere Kunden ansprechbar zu sein. Nun haben wir uns zum Thema Homeoffice verständigt.

RÜDIGER SPARFELD Interessanterweise hatten wir schon vor der Pandemie das Thema Homeoffice angesprochen, genauer im November 2019, als noch niemand an ein Virus dachte. Die Pandemie war sicher ein Katalysator hierfür. Wichtig für ein erfolgreiches Arbeiten im Homeoffice ist Vertrauen. Und dies hat sich erfolgreich entwickelt.

Gingen die Verhandlungen vertrauensvoll über die Bühne, liefen die Gespräche glatt oder eher holprig? **RS** Die Gespräche waren sehr intensiv. Es war für uns die Kunst, ein in den Zuständigkeiten der örtlichen Betriebsräte liegendes Thema auf Konzernebene

68

BETRIEBSRATSGREMIEN

gibt es in der TÜV NORD GROUP in Deutschland:
einen Konzernbetriebsrat, neun Gesamtbetriebsräte sowie
58 örtliche und Unternehmensbetriebsräte.

zu heben und es auch da zu lassen. Wir hatten das Mandat eines Großteils der Betriebe und Unternehmen, diese Vereinbarung abzuschließen. Ohne eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit hätte das nicht funktioniert.

MK Natürlich gibt es unterschiedliche Meinungen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Aber beide Seiten suchen immer nach einer Lösung. Wir haben offen das angesprochen, das besonders wichtig war. Und warum es wichtig war. Deshalb: Unterschiedliche Meinungen ja, aber holprig sicher nicht.

Zurück zur Homeoffice-Regelung: Ist das ein Leuchtturm der vergangenen drei Jahre? **MK** Viele Unternehmen befassen sich jetzt mit dem Thema Homeoffice. Doch nur selten geht es um konzernweite Vereinbarungen. Deshalb ist unser Ergebnis schon ein Leuchtturm. Sicher gibt es einzelne Unternehmen, die Vereinbarungen haben. Doch im Vergleich stehen wir wirklich sehr gut da.

RS Wir haben eine gute Vereinbarung geschlossen, die sicher nicht perfekt ist. Wir haben den Mut, es einfach zu versuchen. Das ist etwas Besonderes. Wir wollen auf die Rückmeldungen der Kolleginnen und Kollegen hören, die das jetzt ausprobieren, und dann sind wir genauso gespannt wie die Führungskräfte, wie diese Vereinbarung angenommen wird.

Welche Themen gehen Sie jetzt an? **RS** Die Digitalisierung begleitet uns schon lange. Aber auch die weitere Förderung von Vielfalt, die Aus- und Weiterbildung, der Beschäftigtendatenschutz oder die IT-Großprojekte, die aus Betriebsratsseite eine große Herausforderung darstellen. Darüber hinaus bekommen wir immer wieder aus der Belegschaft Impulse: Dazu gehören die Benefits-Strategie und weitere Themen, die uns als Arbeitgeber attraktiver machen. Wir stehen im harten Wettbewerb um Fachkräfte. Die Kunst wird sein, den Blumenstrauß weiter so zu bestücken, dass wir ein Portfolio haben, das sehr viele insgesamt ansprechen wird.



MARLIS KOOP,
TÜV NORD AG

MK Das Thema Benefits ist auch für uns auf der Arbeitgeberseite wichtig. Wir müssen gemeinsam bewerten, welche wir fortführen wollen und welche überhaupt nicht nachgefragt werden. Ein zweites wichtiges Thema, das mir auch am Herzen liegt, ist das Thema Arbeitsumgebung. Momentan arbeiten viele von zu Hause aus. Aber wir haben natürlich auch den Betrieb und damit verbunden die Frage, wie eine moderne Arbeitsumgebung aussehen kann, soll und muss und wie wir künftig zusammenarbeiten wollen. Digitalisierung hat Herr Sparfeld schon angesprochen: In diesem Jahr müssen wir die finalen Entscheidungen treffen.

RS Ich hoffe, dass wir auch eine wirklich attraktive Lösung für Zeitwertkonten finden werden. Schließlich die Frage, wie wir künftig Mitbestimmung effektiver wahrnehmen können, weil sich Prozesse einfach beschleunigt haben. Wir müssen schnell und gut sein und Betriebsvereinbarungen schaffen, die haltbar sind. Da sind beide Seiten in der Verantwortung.

MK Unser Unternehmen will wachsen. Das ist eine Verantwortung für die Betriebsräte und für uns: Wie kriegen wir das Wachstum so gestaltet, dass wir Menschen gewinnen und begeistern können für unser Unternehmen und gleichzeitig Mitbestimmung partnerschaftlich leben können.

Vielen Dank für das Gespräch.



RÜDIGER SPARFELD,
TÜV NORD Mobilität

Glossar

Die Angaben im vorliegenden Bericht beziehen sich in der Regel auf das Kalenderjahr 2021 mit Stichtag 31. Dezember 2021. Ausnahmen sind entsprechend gekennzeichnet. Da einige Werte gerundet dargestellt sind, können summierte Prozentwerte und Summenwerte geringfügig abweichen. Zur Bildung mancher Quoten werden Jahresdurchschnittswerte verwendet. Die Zahlen werden unterteilt in die Kategorien »Deutschland«, »international« und »weltweit«. Dabei meint »Deutschland« die Standorte der

Mitarbeitenden in Deutschland (unabhängig vom Geschäftsbereich). »International« bezeichnet alle Mitarbeitenden an Standorten außerhalb Deutschlands und »weltweit« bezieht sich auf die Summe aus allen Mitarbeitenden in Deutschland und international. Nachfolgend haben wir die im Personalbericht aufgeführten Abkürzungen und Bezeichnungen konkreter erläutert.

Abkürzungen	Bezeichnung	Erläuterung
	Beschäftigte	Alle Mitarbeitenden, die einen aktiven Arbeitsvertrag mit einem Unternehmen der TÜV NORD GROUP haben.
	Aktives Stammpersonal	Gesamtheit der operativen und administrativen Mitarbeitenden, die zum Stichtag in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis stehen und nicht längerfristig abwesend sind (längerfristige Abwesenheiten sind unter »Passives Stammpersonal« zusammengefasst). Für alle internen Berichte werden die Geschäftsführer und Vorstände mitgezählt, für jedes externe Reporting wird diese Gruppe ausgeschlossen.
	Passives Stammpersonal	Beschäftigte, die zum Stichtag zwar in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis stehen, aber längerfristig abwesend sind. Folgende Gruppen zählen derzeit dazu: Beschäftigte im Beschäftigungsverbot, Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit, Beschäftigte in Altersteilzeit passiv (Freistellungsphase), Langzeitkranke. Weitere längere Abwesenheitsarten sind im Einzelnen zu betrachten und führen ggf. zu einer Erweiterung dieser Auflistung.
	Sonstiges Personal	Beschäftigte, die nicht dem aktiven oder passiven Stammpersonal angehören. Folgende Gruppen gehören dazu: Lernende, Aushilfen unter sechs Monaten, nebenbeschäftigte Rentner:innen mit geringer Stundenzahl, Praktikant:innen, Werkstudent:innen, Projektmitarbeiter:innen.
FTE	Full-Time Equivalent (Vollzeitäquivalent)	Gibt an, wie viele Vollzeitstellen sich – bezogen auf die jeweils geltende wöchentliche Arbeitszeit einer Beteiligungsgesellschaft – rechnerisch bei einer gemischten Personalbelegung mit Vollzeit- und Teilzeitkräften ergeben (unterschiedliche Beschäftigungsgrade). Bei der Veröffentlichung wird die FTE-Zahl mit einer Nachkommastelle dargestellt.
HC	Köpfe/Headcount	Anzahl der Personen unabhängig vom Beschäftigungsgrad.
TZ	Teilzeit	Teilzeit zeigt ein Beschäftigungsverhältnis an, dessen Wochenarbeitszeit unterhalb der in der Gesellschaft vereinbarten Wochenarbeitszeit liegt.
	Unternehmensfremde Fluktuation	Anzahl der arbeitnehmerseitig initiierten Auflösungen des Arbeitsverhältnisses im Verhältnis zum durchschnittlichen Personalbestand.
	Zugänge	Anzahl der Personen, die im Berichtszeitraum eingestellt wurden. Die Zugänge gliedern sich in drei Arten: <ul style="list-style-type: none"> ■ Zugänge von extern ■ Zugänge intern aus anderen Gesellschaften oder Geschäftsbereichen ■ Zugänge aus vorheriger Azubi-, Praktikant:innen, Werkstudent:innentätigkeit oder Aushilftätigkeit in eine unbefristete Festanstellung
	Gesundheitsquote	Sollarbeitszeit abzüglich krankheitsbedingter Fehlzeiten (mit und ohne Attest) bezogen auf die Sollarbeitszeit.
	Schwerbehindertenquote	Anzahl der Beschäftigten mit einem behördlich festgestellten Behinderungsgrad, der zwischen 30 und 100% liegt, bezogen auf die Anzahl aller Beschäftigten (Headcount).
	Übernahmeangebot	Angebot eines Arbeitsvertrags nach erfolgreicher Berufsausbildung.
HR	Human Resources	Hiermit sind alle Funktionen des Personalwesens gemeint.

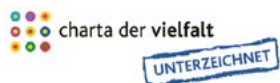
IMPRESSUM

Herausgeber
TÜV NORD AG
Am TÜV 1
30519 Hannover

tuev-nord-group.com
info@tuev-nord-group.com

Konzeption und Gestaltung
3st kommunikation, Mainz

Illustration und Fotografie
Henning Scheffen [S. 07-23]





TÜV NORD AG
Am TÜV 1
30519 Hannover
Telefon +49 511 998-0
tuev-nord-group.com
info@tuev-nord-group.com