

2018

Personalbericht



TÜV NORD GROUP

Expertise for your Success

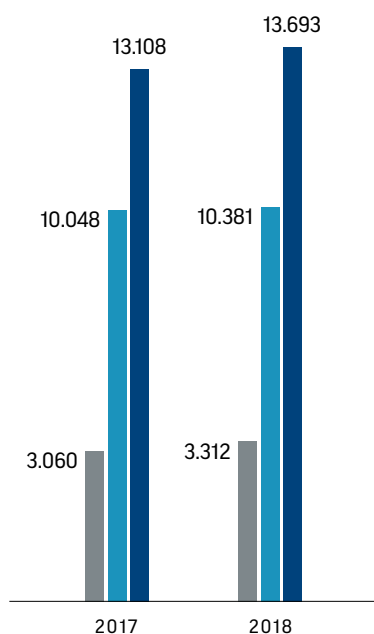
Wir machen die Welt sicherer

Die TÜV NORD GROUP wird 2019 150 Jahre alt. Erfahrung, Sicherheit und Zuverlässigkeit sind Kern ihrer reichen Tradition. Weltweit sind wir als Garant für Neutralität und höchstes technisches Niveau bekannt. Wir blicken mit Stolz auf unsere Wurzeln zurück, die ihren Anfang im traditionellen Dampfkessel Überwachungsverein (DÜV) haben, später umbenannt in Technischer Überwachungsverein (TÜV). Der TÜV ist eine Marke, die die Gesellschaft und das Leben der Menschen mitgestaltet hat.

Als Dienstleister für Technologie und Sicherheit befassen wir uns mit der Beantwortung wichtiger globaler Zukunftsfragen – täglich und überall auf der Welt. Wir – das sind mehr als 13.000 Mitarbeitende – fühlen uns der Marke TÜV verpflichtet.

ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGTENZAHL (HC)¹

■ International ■ National ■ Konzern



¹ Betrachtungsumfang: HC; Konzern; Stammpersonal und Sonstige; Zeitpunkt: Dez. 2018

114,5 T€

UMSATZ/MITARBEITENDE IN VOLLZEIT

im Geschäftsjahr 2018. Zum Vergleich: 2017 waren es 113,0 T€/FTE. Die Berechnung basiert auf den Zahlen von 2017 (10.485 FTE) und 2018 (10.735 FTE).

712,5 Mio. €



PERSONALAUFWAND

im Jahr 2018 – noch einmal mehr als im Vorjahr (699,9 Mio. €).



+ 585

PERSONALZUWACHS

Die Zahl unserer Mitarbeitenden ist 2018 auf 13.693 gestiegen. 2017 waren es noch 13.108.

Inhalt

02 Grußwort

01

- 04 Unternehmenskultur
- 05 Leitbild TÜV NORD – Wir alle sind der Schlüssel zum Erfolg

02

- 06 Personalstrategie
- 08 Befragung der Mitarbeitenden
- 09 HR4Business Programm

03

- 10 Talente gewinnen und entwickeln
- 11 TÜV NORD – Ein Arbeitgeber, dem man treu bleibt
- 11 Ausgezeichneter Arbeitgeber
- 12 Förderprogramme für Schule und Studium
- 12 Ausbildung und duales Studium
- 13 Weiterbildungsmöglichkeiten
- 13 Investition in die Zukunft

04

- 14 Vergütung und ergänzende Leistungen
- 15 Beruf und Familie
- 16 Gesundheit & Sicherheit

05

- 18 Vielfalt bei der TÜV NORD GROUP

06

- 22 Arbeitnehmervertretung – Gemeinsam gestalten

07

- 24 Anhang – Glossar

Wir bedanken uns bei den Mitarbeitenden aus den verschiedenen Geschäftsbereichen, die durch ihr Mitwirken die Erstellung des Personalberichts unterstützt haben.

Grußwort





Liebe Leserinnen, liebe Leser,

ich freue mich, Ihnen heute den ersten Personalbericht der TÜV NORD GROUP präsentieren zu dürfen. Sie erhalten ihn künftig als begleitende Information zu unserem Geschäftsbericht.

Wir möchten Sie transparent und übersichtlich an unserer Personalstrategie teilhaben lassen und Sie darüber informieren, wie wir aktuellen und zukünftigen Herausforderungen im Bereich HR begegnen. Denn der Arbeitsmarkt und die Art, wie wir zusammenarbeiten, werden sich durch die Digitalisierung und die zunehmende Vernetzung stark verändern.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine feste Größe für den Erfolg unseres Unternehmens. Sie begleiten uns auf unserem Weg der digitalen Transformation genauso wie wir sie. Wir unterstützen sie dabei, bisherige und neue Anforderungen optimal zu bewältigen und diesen Weg nicht nur mitzugehen, sondern aktiv zu gestalten.

Um die Erfahrungen, Kenntnisse und Bedürfnisse der verschiedenen Generationen in der TÜV NORD GROUP miteinander zu verbinden, werden wir deshalb neue Konzepte für Zusammenarbeit und Wissensaustausch in unserem Haus anbieten.

Darüber hinaus wird HR mit unserem Programm »HR4Business« unsere Suche nach talentierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern strategisch schärfen und intensivieren. Zunehmend entwickelt sich die Rekrutierung und Bindung von Fachkräften zu einem ernst zu nehmenden Erfolgsfaktor.

Im Namen des gesamten Vorstands bedanke ich mich bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihr Engagement und ihre Treue zum TÜV NORD-Konzern und wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen der ersten Ausgabe des »TÜV NORD GROUP Personalberichts«.

Mit besten Grüßen

Harald Reutter
Vorstand Personal/Arbeitsdirektor

01 Unternehmenskultur

» Das Leitbild weist uns den Weg in die Zukunft. Wir stellen das Wissen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unsere Kunden in den Mittelpunkt allen Handelns.«

Dr. Dirk Stenkamp, Vorsitzender des Vorstands, TÜV NORD GROUP

LEITBILD TÜV NORD

Wir alle sind der Schlüssel zum Erfolg

2017 haben wir zusammen mit unseren Führungskräften und Mitarbeitenden ein neues Leitbild entwickelt, das uns Orientierung im Alltag bietet, unsere Werte festschreibt und unsere Ziele für die Zukunft festlegt.

Da sich die TÜV NORD GROUP mehr und mehr zu einem Wissenskonzern entwickelt, erhalten das Personal und sein Know-how eine noch größere Bedeutung. »Wir alle sind der Schlüssel zum Erfolg!« wurde deshalb als einer der Grundwerte und als ein

klares Statement unseres Unternehmens an unsere Mitarbeitenden festgeschrieben. Denn in Zeiten des globalen Wandels und einer zunehmend divers aufgestellten Belegschaft möchten wir unseren Mitarbeitenden vermitteln, dass wir Vielfalt und Internationalität als große Bereicherung für unser Unternehmen betrachten.

2018 haben unsere Führungskräfte als Change Agents das neue Leitbild im Rahmen des EMPOWER Programms in die TÜV NORD GROUP getragen. Seitdem ist es unser aller Ziel, dieses Leitbild zu leben – jeden Tag und bei allen Kundinnen und Kunden vor Ort, in jedem Labor und in jeder TÜV-STATION.

LEITBILD TÜV NORD - WIR ALLE SIND DER SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG



Unsere Vision

Sicherheit und Erfolg durch Wissen. Technisch, digital, vernetzt. Überall, zu jeder Zeit.



Unsere Mission

Technologische Exzellenz ist unsere Mission. Zukunftssicherheit für unsere Kunden ist unser Ziel. Wissen ist der Schlüssel dazu.



Unsere Werte

1. Unsere Kunden stehen im Fokus.
2. Unsere Mitarbeitenden sind der Schlüssel zum Erfolg.
3. Unsere Integrität ist die Basis allen Handelns.
4. Unsere Vielfalt eröffnet neue Chancen.
5. Unsere Innovationskultur weist in die Zukunft.

02 Personalstrategie

» Die Digitalisierung verändert unsere Welt – und damit auch unser Personalmanagement. «

Dr. h.c. Roland Bursy, Bereichsleiter Personalstrategie & Talentmanagement, TÜV NORD GROUP

Die Personalstrategie der TÜV NORD GROUP setzt den langfristigen Handlungsrahmen für unsere Personalarbeit im Konzern – und definiert, wie wir den vielfältigen Herausforderungen unserer Zeit begegnen wollen.

Megatrends, Businessanforderungen und sich verändernde Märkte haben einen großen Einfluss auf unsere Personalstrategie. Insbesondere die Digitalisierung verändert unsere Welt so tiefgreifend, dass wir im Personalmanagement vor neuen Aufgaben stehen: Zum einen gilt es die Digitalisierung unserer Geschäftsbereiche personalwirtschaftlich zu unterstützen, und zum anderen uns selbst als Personalfunktion auf den Pfad der Digitalisierung zu begeben. Darüber hinaus wollen wir den Generationenwechsel in der TÜV NORD GROUP bei gleichzeitigem Erhalt der Stabilität unseres Geschäfts vollziehen. Auch der Arbeitsmarkt verändert sich: Unternehmen konkurrieren heute viel stärker um Arbeitnehmende und ihre Expertise.

Diesen Herausforderungen begegnet HR sowohl in zentralen als auch dezentralen Bereichen nah an unseren Kundinnen und Kunden. Neben unserem Leitbild bilden die konzernweite Corporate-Responsibility-Strategie und die einzelnen Geschäftsbereichsstrategien den Handlungsrahmen unserer Personalarbeit. Die Ergebnisse der letzten Mitarbeiterbefragung fließen ebenfalls in die Neuausrichtung unserer Personalarbeit ein.

Unter Berücksichtigung aller Faktoren ergibt sich für das Personalmanagement der TÜV NORD GROUP eine langfristige Strategie mit Fokus auf folgenden Handlungsfeldern:

1. Entwicklung und Weiterbildung

Das Wissen unserer Mitarbeitenden in Fragen der Sicherheit und der Technologie bildet das Fundament für unsere Position im Markt und ist der Erfolgsgarant für unsere Zukunft. Deshalb liegt uns die beständige Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden besonders am Herzen, und wir fördern und fordern sie mit Bildungsmöglichkeiten auf höchstem qualitativem Niveau – national wie international. Dies stärkt unser Image als attraktive Arbeitgebermarke und unterstützt uns dabei, Fachkräfte zu gewinnen und an die TÜV NORD GROUP zu binden.

2. Gesundheit und Sicherheit

Uns ist es sehr wichtig, dass unsere Mitarbeitenden keinen gesundheitlichen Risiken ausgesetzt sind. Deshalb legen wir einen Handlungsschwerpunkt darauf, solche Gefährdungen frühzeitig zu erkennen und zu reduzieren. Wir entwickeln neue Arbeitskonzepte, durch die sich Beruf und Familie noch besser vereinbaren lassen.

3. Vielfalt

Wir sind überzeugt davon, dass uns die kulturelle und personelle Vielfalt unserer Mitarbeitenden mit ihren Ideen, Erfahrungen und Kulturen dynamischer, innovativer und erfolgreicher macht. Und wir wissen, dass es passgenaue zielgruppenspezifische Angebote braucht, die diese Entwicklung unterstützen.

4. Zielorientiert und effizient

Unser Personalwesen bietet HR-Lösungen an, die effektiv, effizient, standardisiert, innovativ und digital sind. Ein besonderes Augenmerk liegt auf dem Umgang mit der Digitalisierung und dem Wissenstransfer zwischen den Generationen. So schaffen wir einen Mehrwert für unsere Kundinnen und Kunden und für unsere gesamte Organisation.

63%

DER BELEGSCHAFT

haben an der Befragung teilgenommen.
2014 waren es noch 57%.¹

74



ENGAGEMENT INDEX -

ein Wert, der deutlich über dem externen
Vergleichswert von 69 liegt.



346

MASSNAHMEN

wurden in der Folge umgesetzt, insbesondere
zur Führungs- und Kommunikationskultur.

BEFRAGUNG DER MITARBEITENDEN

Um noch besser auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden eingehen zu können, haben wir im Dezember 2017 eine weltweite Online-Befragung durchgeführt. Verglichen mit der letzten Befragung von 2014 zeigten sich erfreuliche Tendenzen.

6.593 Mitarbeitende nahmen an der Befragung teil. Dies bedeutet eine deutliche Verbesserung gegenüber der Teilnahmequote im Jahr 2014 (57%). Auch das Gesamtergebnis, der sogenannte Engagement Index, der die Verbundenheit mit dem Unternehmen ausdrückt, stellt sich mit einem Wert von 74 gegenüber 73 im Jahr 2014 noch einmal leicht verbessert dar und liegt deutlich über dem externen Vergleichswert von 69. In der Folge wurden 346 Maßnahmen umgesetzt.

¹Betrachtungsumfang: HC; Konzern, Stammpersonal, Zeitpunkt: Dez. 2017

HR4BUSINESS PROGRAMM

HR4Business setzt die strategischen Handlungsfelder aus unserer HR-Strategie in konkrete Maßnahmen um. Alle Mitarbeitenden im Konzern sind dazu aufgerufen, sich aktiv an dem Programm zu beteiligen. Auf diese Weise können sie an der Gestaltung der künftigen HR-Welt und ihren Personalthemen im TÜV NORD-Konzern teilnehmen – getreu unserem Leitbild.

Das Programm setzt sich aus fünf Fokusprojekten zusammen, hat eine Laufzeit von zwei Jahren und endet im Dezember 2020.

DAS HR4BUSINESS PROGRAMM MIT SEINEN FÜNF FOKUSPROJEKTEN UND DEN ZIELEN



Join Us

»Join Us« verfolgt das Ziel, das Personalmarketing und das Recruiting der TÜV NORD GROUP auf die Herausforderungen des »War for Talents« auszurichten und so effektiver und effizienter im Personalbeschaffungsprozess zu agieren.



PErspekt

»PErspekt« hat zum Ziel, das Portfolio in der Personalentwicklung und Weiterbildung über alle Hierarchielevel hinweg zu schärfen und auf diese Weise konsistente, konzernweite Instrumente und Folgemaßnahmen zu etablieren.



Plan2Success

»Plan2Success« zielt darauf, mittels einer strategischen und systematischen Personalplanung Transparenz und Planbarkeit der Kompetenzen und Fähigkeiten in der Belegschaft zu schaffen. Dadurch werden HR und die Geschäftsbereiche bei der Wahl der richtigen Handlungsoptionen unterstützt und können folglich das effektivste Zukunftsszenario umsetzen.



Diversus

»Diversus« zielt darauf, sich die Vorteile, die für die TÜV NORD GROUP aus der Verschiedenheit/Vielfalt ihrer Mitarbeitenden resultieren, zunutze zu machen. Ziele sind u. a., die Diskriminierung von Minderheiten zu verhindern, wertvolle Potenziale zu erkennen und zu heben und die Chancengleichheit im Konzern zu verbessern. Dabei steht nicht die Minderheit selbst im Fokus, sondern die Gesamtheit der Mitarbeitenden in ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten.



SupVice

»SupVice« zielt auf die Optimierung der Kundenbetreuung in den dezentralen HR-Abteilungen der Geschäftsbereiche und der HR Corporate Center. Im HR Shared Service Center wird eine Verbesserung des Serviceportfolios hinsichtlich Wirtschaftlichkeit und Qualität angestrebt.

03 Talente gewinnen und entwickeln

» Die richtigen Talente zu gewinnen – und sie zu fördern –, das ist für unser Wachstum entscheidend. Als attraktive Arbeitgebermarke unterstützt die TÜV NORD GROUP ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin, ihr Wissen stets weiterzuentwickeln. So gestalten wir gemeinsam eine innovative und technologisch herausragende Zukunft.«

Luis Gómez, Geschäftsführer ALTER TECHNOLOGY, TÜV NORD GROUP

TÜV NORD

Ein Arbeitgeber, dem man treu bleibt

Wie attraktiv wir als Arbeitgeber sind, zeigt sich in der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit: mit mehr als zehn Jahren liegt sie über dem Durchschnitt vergleichbarer Unternehmen.

Die Fluktuationsquote zeigt, wie gerne unsere Mitarbeitenden bei uns sind, denn mit 3,8% ist sie in Deutschland besonders niedrig. Alleine im Inland konnten wir im Jahr 2018 772 neue Kolleginnen und Kollegen bei uns begrüßen. Beim Gewinnen neuer Talente werden wir uns zukünftig noch besser aufstellen und planen 2019 ein neues Konzept für eine gezieltere Ansprache unserer potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten.

AUSGEZEICHNETER ARBEITGEBER

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit verdeutlicht, dass unsere Unternehmenskultur nicht nur auf dem Papier steht, sondern jeden Tag gelebt wird. Das bestätigen auch unsere Auszeichnungen als attraktiver Arbeitgeber.



AUSZEICHNUNGEN



Fast 8.000 Young Professionals aus Deutschland haben verraten, wo und zu welchen Konditionen sie arbeiten möchten. Wir gehören zu den Top-100-Firmen.



Die Online-Plattform für Arbeitgeberbewertungen hat die TÜV NORD GROUP als Top Company ausgezeichnet.



Die Auszeichnung ehrt Unternehmen, die MINT-Nachwuchs-, -Talente und -Fachkräfte besonders fördern.



Im Ranking der Arbeitgeber mit den transparentesten Bewerbungsverfahren und der besten Stellensuche sind wir beständig unter den deutschen Top Ten.



**DURCHSCHNITTLICHE
BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT -**
im nationalen Vergleich ein sehr guter Wert.¹

3,8%

**FLUKTUATION
DURCH EIGENKÜNDIGUNGEN -**
im Deutschlandvergleich
eine niedrige Quote.²

¹ Betrachtungsumfang: HC; National; Stammpersonal; Zeitpunkt: Dez. 2018

² Betrachtungsumfang: HC; National; Stammpersonal; Zeitraum: 1.1. - 31.12.2018

Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Stipendiaten-Programms, mit dem die TÜV NORD GROUP seit 2008 Studierende aus dem In- und Ausland fördert.



FÖRDERPROGRAMME FÜR SCHULE UND STUDIUM

Seit 2008 fördern wir mit dem deutschen Konzern-Stipendiaten-Programm Studierende aus dem In- und Ausland. Neben der finanziellen Förderung geht es bei dem Programm auch darum, die TÜV NORD GROUP als attraktiven Arbeitgeber zu etablieren und frühzeitig Kontakte zu den Fachkräften von morgen zu knüpfen.

Für unser Stipendiaten-Programm konnten wir führende Hochschulen als Partner gewinnen, darunter die Leibniz Universität Hannover, die Hochschule Hannover, die HAW Hamburg, die Technische Universität Braunschweig sowie die START-Stiftung, über die der Konzern Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund fördert. Zudem arbeiten wir in anderen Kooperationsprojekten mit Hochschulen in Nordrhein-Westfalen zusammen, zum Beispiel mit der Universität Duisburg-Essen und der Hochschule Ruhr-West.

AUSBILDUNG UND DUALES STUDIUM

Auch für eine Ausbildung oder ein duales Studium gibt es bei der TÜV NORD GROUP eine Vielzahl an Möglichkeiten. 2018 nutzten über 80 junge Menschen die Chance, ihren Beruf bei uns zu erlernen, 21 von ihnen durch eine Ausbildung oder ein Studium. Fast die Hälfte war weiblich – ein bemerkenswerter Prozentsatz.

Wir haben die Qualität der TÜV NORD GROUP als Ausbildungsbetrieb 2018 mit verschiedenen Maßnahmen weiter gefördert. Die positive Bewertung auf »ausbildung.de« deckt sich mit den konzernweit guten Ausbildungsergebnissen.



AUSBILDUNG

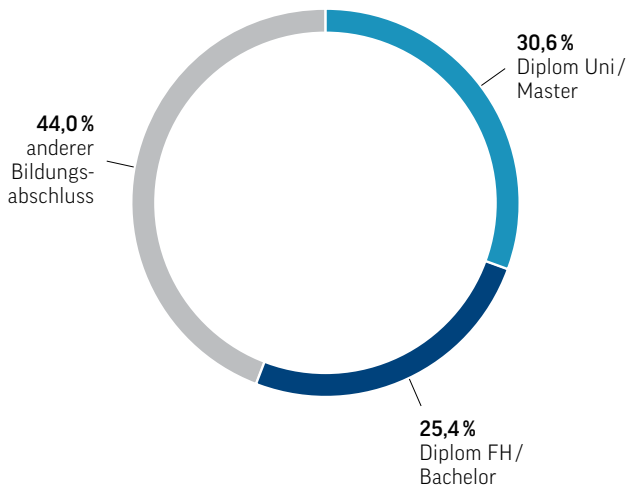
- Elektroniker/in für Geräte und Systeme
- Fachinformatiker/in für Systemintegration
- Feinwerkmechaniker/in
- Kaufmann/frau für Büromanagement
- Mechatroniker/in
- Medizinische/r Fachangestellte/r
- Vermessungstechniker/in



DUALES STUDIUM

- Bachelor of Engineering in Kombination mit einer gewerblich-technischen Ausbildung
- Bachelor of Arts in Kombination mit einer kaufmännischen Ausbildung
- Bachelor of Science (Wirtschaftsinformatik/(angewandte) Informatik/Maschinenbau/Elektrotechnik/Verfahrenstechnik)
- Bachelor of Engineering (Mechatronik)

QUALIFIKATIONSSTRUKTUR NACH ART DES ABSCHLUSSES



WEITERBILDUNGSMÖGLICHKEITEN

Die hohe Qualifizierung der Mitarbeitenden ist für den Erfolg unseres Konzerns entscheidend. Neben persönlichen Beratungsgesprächen für eine individuelle Förderung können unsere Mitarbeitenden ihr Fach- und Führungswissen in verschiedenen Schulungen weiterentwickeln. Die Möglichkeiten reichen vom Berufsstart bis zu Management-Qualifizierungen. Folgende Programme wurden 2018 weiterentwickelt oder zum ersten Mal angeboten:

Digitale Kompetenzen entwickeln – Digital Academy

In der Digital Academy werden Digital Experts ausgebildet, die als Multiplikatoren den digitalen Wandel in ihren Geschäftsbereichen unterstützen. Trainingsinhalte sind Technologien und Soft Skills, aber auch agile Methoden, die Innovationsprozesse erleichtern. Noch während der Ausbildung wird das Erlernete unmittelbar angewendet: in Leuchtturmprojekten mit Mehrwert für die Geschäftsprozesse der operativen Gesellschaften.

Middle Management Programm (MMP)

Das mehrmonatige internationale Programm ist für angehende und bereits tätige Middle Manager konzipiert und schärft das strategische Denken für ein besseres operatives Ergebnis. Die Teilnehmenden werden auf aktuelle und zukünftige Herausforderungen vorbereitet und können sich geschäftsbereichsübergreifend vernetzen.

Junior Management Programm (JUMP)

Hier werden Potenzialträger auf die Verantwortung im Junior Management vorbereitet. JUMP dauert neun Monate und fördert die Teilnehmenden in den Bereichen Führung, Projektleitung, Vertrieb oder Expertise.

8 Mio. €



INVESTITIONEN IN AUS- UND WEITERBILDUNGEN

2018 hat die TÜV NORD GROUP gut eine Million Euro mehr in Schulungsangebote investiert als 2017.

2.823



MITARBEITENDE

haben an 5.444 Tagen interne Weiterbildungen absolviert.

TANDEM – das Mentoringprogramm der TÜV NORD GROUP

Das einjährige Mentoringprogramm begleitet den Fach- und Führungskräftenachwuchs. Im Zentrum steht der gezielte Austausch von beruflichem und persönlichem Erfahrungswissen in geschützter, hierarchiefreier Atmosphäre.

INVESTITION IN DIE ZUKUNFT

Wie wichtig uns die lebenslange Qualifizierung unserer Mitarbeitenden ist, zeigt die Steigerung der Bildungsinvestitionen: Die TÜV NORD GROUP hat 2018 insgesamt 8 Mio. € für in- und externe Schulungen zur Verfügung gestellt (2017: 7,0 Mio. €). Je FTE lagen die durchschnittlichen Ausgaben bei 700 € (2017: 700 €).

04 Vergütung und ergänzende Leistungen

» **Motivierte und zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der Schlüssel für ein erfolgreiches Unternehmen. Es ist Teil unserer Verantwortung, das zu ermöglichen. «**

Marlis Koop, Bereichsleiterin Labour Relations & Compensation, TÜV NORD GROUP

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Verleihung des Zertifikats »audit berufundfamilie« an die TÜV NORD GROUP – das erste Zertifikat für den gesamten Konzern.



Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden sind für die TÜV NORD GROUP von großer Bedeutung.

Wir möchten für unsere Mitarbeitenden ein gesundes und motivierendes Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich Beruf und Privatleben vereinbaren lassen. Denn wer eine ausgewogene Work-Life-Balance leben kann, ist motivierter, zufriedener und trägt so auch zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens bei.

BERUF UND FAMILIE

Mit einem vielfältigen Leistungsangebot haben wir unsere Attraktivität als Arbeitgeber in den vergangenen Jahren weiter ausgebaut:

- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Unterstützung bei der Kinderbetreuung
- Leistungen zu einer freiwilligen Altersvorsorge
- Möglichkeit zum ortsunabhängigen Arbeiten
- Angebote aus einem betrieblichen Gesundheitsmanagement

Für die Arbeitszeit gelten in den weltweiten TÜV NORD-Gesellschaften teilweise unterschiedliche Vereinbarungen. Konzernweites Ziel ist es – unter Berücksichtigung der betrieblichen Regelungen und geschäftlichen Erfordernisse –, mit den verschiedenen Arbeitszeitmodellen auf die individuellen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden einzugehen. Die Teilzeit wird über alle Geschäftsbereiche hinweg und von durchschnittlich 15,3% der Mitarbeitenden genutzt.

Neben der Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung haben wir auch Projekte und Regelungen ins Leben gerufen, die unerwartete Ereignisse in der Familie berücksichtigen. Zusammen mit einem externen Familien-Dienstleister können wir so unsere Mitarbeitenden in privaten Stresssituationen unterstützen und ihre berufliche Leistung von privaten Sorgen entlasten.

Unser Einsatz wurde 2018 nun schon zum dritten Mal in Folge nach dem »audit berufundfamilie« zertifiziert. Ab diesem Jahr verfolgen wir zudem einen neuen, ganzheitlichen Ansatz: Statt der bisherigen Einzelzertifizierung von Gesellschaften gibt es jetzt neue gemeinsame Ziele und ein gemeinsames Zertifikat. Daher konzentrieren wir uns darauf, Risiken für die Gesundheit und die Sicherheit am Arbeitsplatz frühzeitig zu erkennen und zu reduzieren. Darüber hinaus prüfen wir neue Arbeitskonzepte, die unseren Einsatz für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen.





Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind zentrale Themen für alle TÜV NORD-Gesellschaften.

GESUNDHEIT & SICHERHEIT

Wir haben uns das Ziel gesetzt, die Gesundheit unserer Belegschaft zu fördern und zu erhalten. Deshalb haben wir eigens dafür das Kompetenz-Center Arbeit und Gesundheit gegründet. Hier steht allen Mitarbeitenden ein umfangreiches Angebot aus den Bereichen der Arbeitsmedizin, Psychologie, Gesundheit und Fitness zur Verfügung. Dazu gehören auch Gripeschutzimpfungen oder Gesundheits-Checks. Darüber hinaus unterstützen wir Maßnahmen, die psychischen Belastungen wie Stress oder Burnout entgegenwirken. Unsere Betriebssportgemeinschaft bietet zahlreiche Sportarten an, die Spaß machen, fit halten und die Gemeinschaft fördern. Zusätzlich sind wir für unsere Mitarbeitenden Kooperationen mit Fitnessstudios eingegangen.

Unser Engagement wird durch eine ausgesprochen hohe Gesundheitsquote von 94,3% belohnt, die bestätigt, dass wir mit unseren vielfältigen Angeboten unsere Mitarbeitenden bei einer gesunden Lebensweise unterstützen können.



94,3%

GESUNDHEITSQUOTE -
ein guter Durchschnittswert.
Die hohe Quote zieht sich durch alle
Geschäftsbereiche von TÜV NORD.¹

¹ Betrachtungsumfang: HC; National; Stammpersonal; Zeitpunkt: Dez. 2018

Eine genauso bedeutende Rolle kommt dem Arbeitsschutz im Grundverständnis der TÜV NORD GROUP zu. In unserem Unternehmen werden die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz auf Basis der europäischen Anforderungen umgesetzt und durch interne Präventionsmaßnahmen ergänzt. Unser Sicherheitskonzept kontrolliert von der Spitze bis zur Basis die korrekte Umsetzung und schließt alle Unternehmen der TÜV NORD GROUP weltweit ein.

Dank unserer Kontrollen befindet sich die Anzahl der Arbeitsunfälle auf einem dauerhaft niedrigen Niveau und zeigt sogar eine leicht absteigende Tendenz.

Unser Sicherheitsanspruch gilt natürlich auch für Geschäftsreisen im In- und Ausland. Um unsere Mitarbeitenden bestmöglich vorzubereiten und während der Reise zu unterstützen, wurde das bestehende Travel Risk Management ausgeweitet und 2018 erfolgreich getestet. Es beinhaltet unter anderem Präventionsangebote sowie automatisierte Informationsprozesse und soll 2020 konzernweit eingeführt werden.

82



ARBEITSUNFÄLLE

verzeichnete die TÜV NORD GROUP 2018 – ein vergleichsweise niedriges Niveau. Die Tendenz ist fallend. 2017 waren es noch 85, 2016 86 Unfälle.

2020



TRAVEL RISK MANAGEMENT

Nach einer erfolgreichen Pilotphase wird das neue Travel Risk Management konzernweit eingeführt.

05 Vielfalt bei der TÜV NORD GROUP

» Eine besonders wertvolle Ressource für Inspiration und Innovation in unserem Unternehmen: die Vielfalt der Kulturen unserer Mitarbeitenden.«

Dr. Astrid Petersen, Geschäftsführerin TÜV NORD Systems GmbH & Co. KG, TÜV NORD GROUP

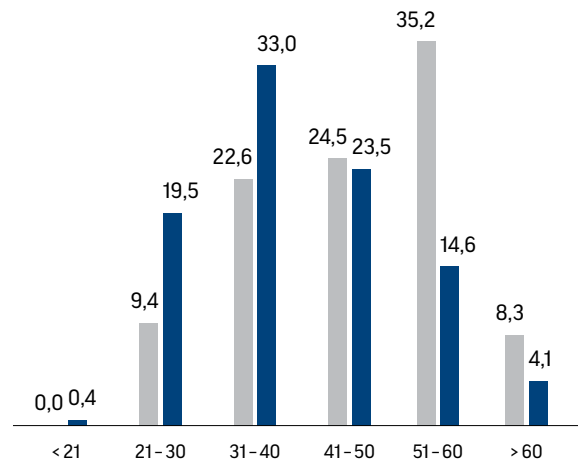
Wir sind der Überzeugung, dass unterschiedliche Mitarbeitende mit ihren Ideen, Erfahrungen und Kulturen die TÜV NORD GROUP dynamischer machen, für mehr Innovation sorgen und letztendlich die Rentabilität steigern. Deshalb fördern wir die Vielfalt im Konzern.

Wir möchten die besten Mitarbeitenden gewinnen und langfristig an uns binden – unabhängig von kulturellem Hintergrund, Alter, Nationalität, Geschlecht, sexueller Orientierung, körperlichen Fähigkeiten oder Religion. Weil wir uns der unterschiedlichen Anforderungen bewusst sind, streben wir zukünftig passgenaue HR-Lösungen an, wie z.B. Bildungsmaßnahmen, die auf Know-how und Lernverhalten der verschiedenen Generationen abgestimmt sind. International betrachtet liegt das Durchschnittsalter unserer Mitarbeitenden bei 41,9 Jahren, also unter dem deutschen Durchschnittsalter von 48,3 Jahren.

Auftakt unserer aktiven Diversity-Arbeit war 2017 unser Gender Balance Programm. Damit haben wir uns verpflichtet, die Chancengleichheit zu erhöhen. Der Anteil unserer weiblichen Beschäftigten im Konzern liegt heute bei 29%. Auch die Anzahl der weiblichen Führungskräfte ist mit 19,8% in Deutschland sehr erfreulich.

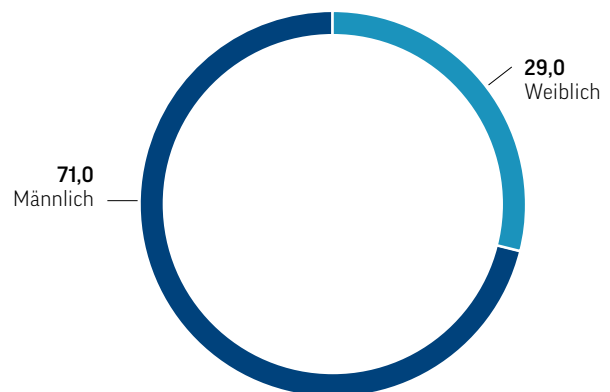
ALTERSVERTEILUNG KONZERN¹

Mitarbeitende in % ■ national ■ international



GESCHLECHTERVERTEILUNG KONZERN²

Mitarbeitende in %



¹ Betrachtungsumfang: HC; National/ International; Stammpersonal; Zeitpunkt: Dez. 2018

² Betrachtungsumfang: HC; Konzern; Stammpersonal; Zeitpunkt: Dez. 2018

Diese Ergebnisse bestätigen uns auf unserem Weg der Gleichberechtigung und motivieren uns ihn weiterzugehen. Deswegen entwickeln wir verschiedene Offensiven, die die Vielfalt im Konzern auch in den übrigen Themen vorantreiben. In Verbindung mit unseren Maßnahmen zur Arbeitszeitgestaltung sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen wir die Lebenswirklichkeit unserer Mitarbeitenden.

2018 beschäftigten wir in Deutschland 3,9% Mitarbeitende mit Schwerbehinderung. Unser Programm HR4Business soll die Rahmenbedingungen zudem weiter verbessern. So wollen wir das konzernweite Ziel der Zugänglichkeit und Chancengleichheit für alle Beschäftigten erreichen und der Diskriminierung und sozialen Ausgrenzung schwerbehinderter Menschen begegnen.

Die TÜV NORD GROUP ist in mehr als 70 Ländern aktiv. Allein in Deutschland beschäftigen wir Mitarbeitende mit über 60 unterschiedlichen Nationalitäten – diese machen 3% der Belegschaft in Deutschland aus.

Hier liegen deutliche Chancen, das Wissen und den Erfahrungsschatz unserer Mitarbeitenden durch weitere internationale Fachkräfte auszubauen. Die TÜV NORD GROUP hat in Deutschland 2018 auch deshalb die »Charta der Vielfalt« unterzeichnet, eine Initiative zur Förderung von Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der deutschen Arbeitswelt.

Mit dem Fokusprojekt »Diversus« und den daraus folgenden Maßnahmen wollen wir zukünftig die Chancengleichheit in unserer Belegschaft weiter erhöhen. Denn wir möchten die besten Mitarbeitenden gewinnen, fördern und langfristig an uns binden.

 charta der vielfalt

UNTERZEICHNET

3,9%

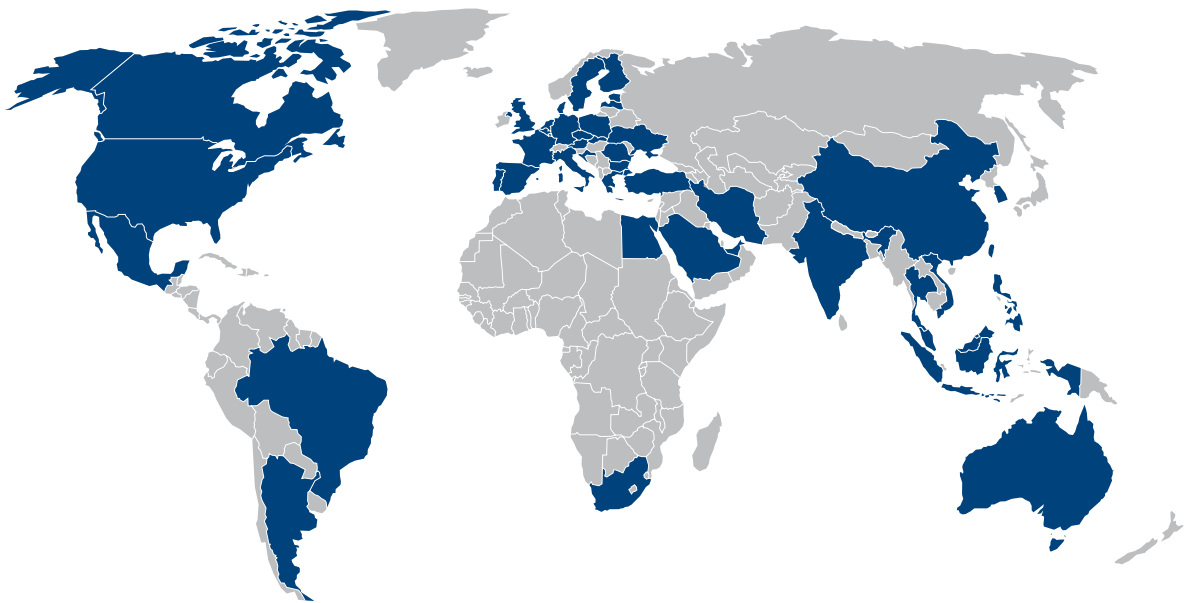


SCHWERBEHINDERTENQUOTE

Die Rahmenbedingungen in der TÜV NORD GROUP sollen auch zukünftig stetig verbessert werden.¹

¹Betrachtungsumfang: HC; National; Stammpersonal; Zeitpunkt: Dez. 2018

MITARBEITENDE NACH REGION



24,2%

INTERNATIONAL

Insgesamt 3.312 unserer Mitarbeitenden sind in über 70 Ländern tätig.

75,8%

NATIONAL

10.381 unserer Mitarbeitenden sind in Deutschland beschäftigt.

06 Arbeitnehmervertretung – Gemeinsam gestalten

» **Dass wir mitbestimmen, stärkt nicht nur die Identifikation jedes Einzelnen mit TÜV NORD – es stärkt auch die gesamte Personalarbeit der GROUP.**«

Rüdiger Sparfeld, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats, TÜV NORD GROUP

Für uns ist Mitbestimmung ein wichtiger Faktor für eine erfolgreiche Personalarbeit und eine hohe Identifikation der Mitarbeitenden mit unserem Unternehmen.

Deshalb setzen wir unsere Kernthemen gemeinsam mit den jeweiligen Gremien um. So wurde 2018 für 24 Monate ein Tarifabschluss zwischen der TG TÜV und ver.di erreicht. Dieser sieht zum ersten Mal neben einer Vergütungsanhebung die Möglichkeit für ver.di-Mitglieder vor, zwischen einer Einmalzahlung und zusätzlichen Urlaubstagen zu wählen.

Im selben Jahr haben die TÜV NORD Bildung gGmbH und die TÜV NORD College GmbH mit der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) einen Tarifabschluss erzielt, der ein neues, einheitliches tarifliches Vergütungssystem für die beiden Gesellschaften geschaffen hat.

2018 haben wir mit dem Konzernbetriebsrat einen Interessenausgleich im Geschäftsbereich Industrie Service abgeschlossen – und konnten damit auf dem Weg zu einer kundenfokussierten, unternehmensübergreifenden Organisationsstruktur einen großen Schritt nach vorne machen.

Zu den Themen Schwerbehinderung und Inklusion sind wir mit unserer Konzernbehindertenvertretung im regen Austausch.

67



BETRIEBSRATSGREMIEN

gibt es in der TÜV NORD GROUP in Deutschland:
einen Konzernbetriebsrat, neun Gesamtbetriebsräte sowie
57 örtliche Betriebs- bzw. Unternehmensbetriebsräte.

07

Anhang – Glossar

Die Angaben im vorliegenden Bericht beziehen sich in der Regel auf das Kalenderjahr 2018 mit Stichtag 31. Dezember 2018. Ausnahmen sind entsprechend gekennzeichnet. Da einige Werte gerundet dargestellt sind, können Summenwerte geringfügig abweichen. Zur Bildung mancher Quoten werden Jahresdurchschnittswerte verwendet. Die Zahlen werden unterteilt in die Kategorien »National«, »International« sowie »Konzern«. Dabei meint »National« die

Standorte der Mitarbeitenden in Deutschland (unabhängig vom Geschäftsbereich). »International« bezeichnet alle Mitarbeitenden an Standorten außerhalb Deutschlands und »Konzern« bezieht sich auf alle Mitarbeitenden weltweit.

Nachfolgend haben wir die im Personalbericht aufgeführten Abkürzungen und Bezeichnungen konkreter erläutert.

GLOSSAR

Abkürzungen	Bezeichnung	Erläuterung
	Fluktuation durch Eigenkündigungen	Anzahl arbeitnehmer- und arbeitgeberseitig initiiertter Auflösungen des Arbeitsverhältnisses im Verhältnis zum durchschnittlichen Personalbestand.
FTE	Full-Time Equivalent	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).
	Geschäftsbereich	Industrie Service (IS), Mobilität (M), Rohstoffe (R), Bildung (B), Aerospace (Ae) (ausschließlich international), IT (IT), Holding/Services (H,S)
	Gesundheitsquote	Sollarbeitszeit abzüglich krankheitsbedingter Fehlzeiten bezogen auf die Sollarbeitszeit.
HC	Headcount/Köpfe	Anzahl der Personen unabhängig vom Beschäftigungsgrad. Einheit ist jeweils »1«.
HR	Human Resources	Hiermit sind alle Funktionen des Personalwesens gemeint.
	Schwerbehindertenquote	Die Anzahl der Beschäftigten mit einem behördlich festgestellten Behinderungsgrad, der zwischen 30 und 100% liegt bezogen auf die Anzahl aller Beschäftigten (Headcount).
	Sonstige	Beschäftigte, die nicht dem aktiven oder passiven Stammpersonal angehören. Folgende Gruppen gehören dazu: Lernende, Aushilfen unter sechs Monaten Beschäftigungszeit, nebenbeschäftigte Rentner mit geringer Stundenzahl, Praktikanten, Werkstudenten, Projektmitarbeiter.
	Stammpersonal	Gesamtheit der operativen und administrativen Mitarbeitenden, die zum Stichtag in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Für jegliches interne Reporting werden die Geschäftsführer und Vorstände mitgezählt, für jedes externe Reporting wird diese Gruppe ausgeschlossen.
	Teilzeitquote	Die Anzahl der in Teilzeit Beschäftigten bezogen auf die Anzahl aller Beschäftigten (HC).

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 (Titel, S. 2–3)
Gunnar Knechtel (S. 16)

Für alle im nicht einzeln aufgeführten Bilder liegt das Copyright bei der TÜV NORD AG oder Gesellschaften der TÜV NORD GROUP. Etwaige unberücksichtigte Rechteinhaber wenden sich bitte an die Redaktion.

Druck
Ortmeier Medien GmbH, Saerbeck