

# Personal bericht

Sicherheit entsteht, wenn Fortschritt und Verantwortung Hand in Hand gehen. In der TÜV NORD GROUP arbeiten mehr als 15.500 Ingenieur:innen, Wissenschaftler:innen und Expert:innen weltweit daran, Vertrauen in Technologie zu stärken. Wir leben in einer digitalisierten Welt, in der Systeme vernetzt und Daten global im Umlauf sind. Deshalb schützen wir Infrastrukturen, prüfen Technik und schärfen das Bewusstsein für Risiken. Mit breiter Expertise und internationalem Ruf. Sinnstiftend, ehrlich, mutig, inklusiv.

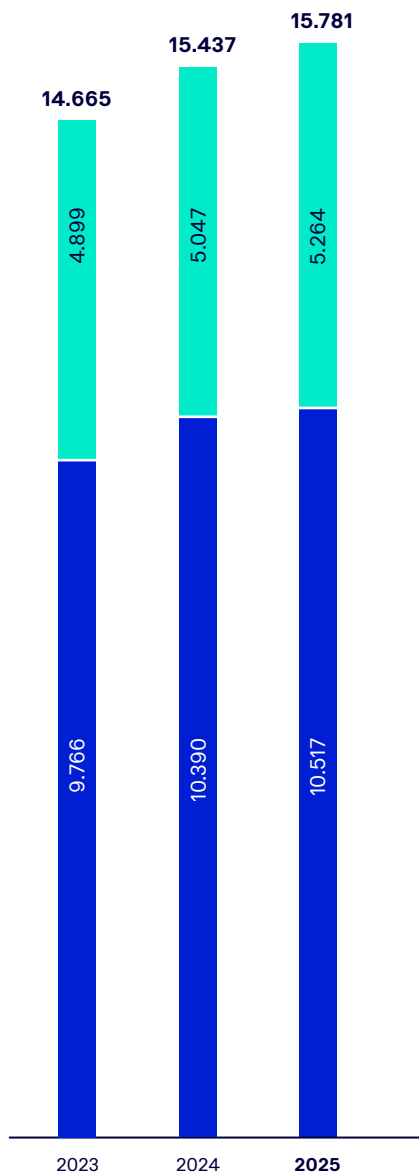
# Inhalt

- 04 Auf einen Blick
- 06 HR als Gestalterin im Wandel –  
Interview mit Personalvorständin  
Inga Dransfeld-Haase
- 08 Zukunft sichern**
- 08 Mitarbeitendenbefragung 2025:  
Engagement Score angestiegen
- 08 KI im Onboarding-Prozess
- 09 Mit Social Media zum Job
- 10 Tarifrunde erfolgreich abgeschlossen
- 10 Neuer Benefit auf zwei Rädern
- 11 Praxisnahe Nachwuchswerbung
- 12 Potenziale entfalten**
- 12 Talente fördern
- 13 TÜV NORD Taiwan stärkt KI-Kompetenzen  
der Mitarbeitenden
- 13 Führungs-Kompetenzen virtuell erproben
- 13 Gesundheitswoche fürs Herz
- 14 Erfahrungen weitergeben, Wissen sichern
- 14 Gemeinsam Gutes tun beim Social Day
- 15 Kommunikation ohne Angst
- 16 Das Miteinander stärken**
- 16 Barrierefreiheit online umsetzen
- 16 Vielfalt leben beim Fastenbrechen
- 17 Vielfalt als gemeinsame Stärke
- 17 Basketball verbindet
- 18 Teamgeist auf dem Spielfeld
- 18 Nachhaltigkeit für die Kleinsten
- 19 Vom Tabu zur Selbstverständlichkeit
- 20 Impressum**

# Auf einen Blick

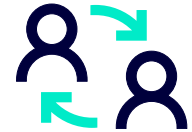
## Entwicklung der Beschäftigtenzahl nach Köpfen (HC)

■ Deutschland ■ International



Betrachtungsumfang: weltweit, Gesamtbelegschaft, Zeitpunkt: Dezember 2025

# 3,0 %



**Unternehmensfremde Fluktuation weltweit:** Dieser niedrige Wert veranschaulicht die hohe Mitarbeitendenbindung

Betrachtungsumfang: weltweit, aktives Stammpersonal, Zeitraum: 1.1.-31.12.2025

# 15,9 Mio. €

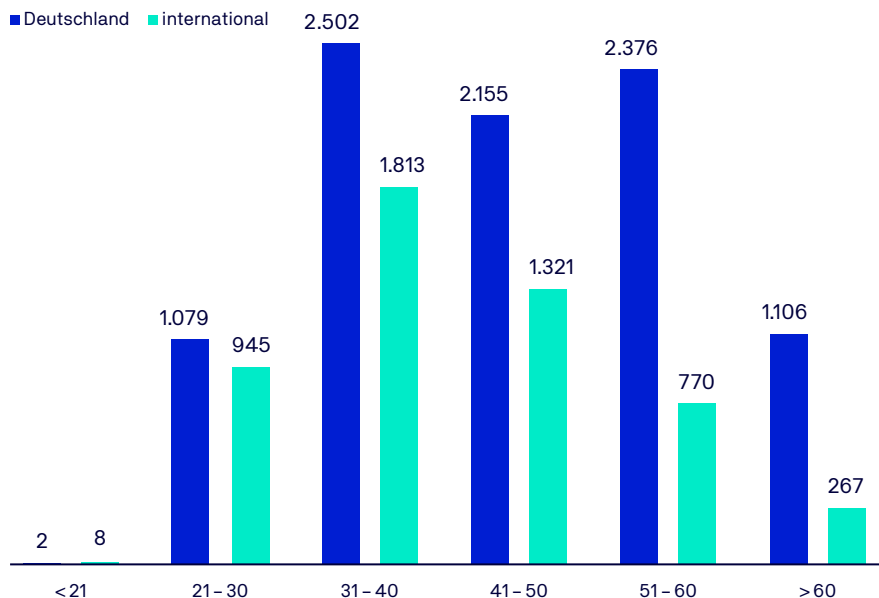


hat die TÜV NORD GROUP 2025 weltweit in **Aus- und Weiterbildung investiert**

Betrachtungsumfang: weltweit, Gesamtbelegschaft, Zeitraum: 1.1.-31.12.2025

## Altersverteilung im Konzern

■ Deutschland ■ international



Betrachtungsumfang: Deutschland und international, aktives Stammpersonal, Zeitpunkt: Dezember 2025

# 95 %



**Übernahmequote:** für Absolvantinnen und Absolventen der TÜV NORD GROUP, sei es nach einer Ausbildung oder einem dualen Studium

# 11,9 Jahre

**Betriebszugehörigkeit:** So lange sind die Mitarbeitenden in Deutschland durchschnittlich bei uns beschäftigt

Betrachtungsumfang: Deutschland, aktives Stammpersonal, Datenquelle: SAP HR, Zeitpunkt: Dezember 2025

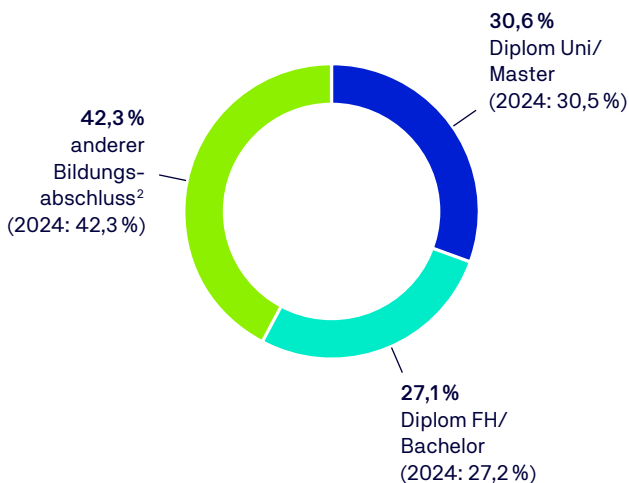
# 94,5 %



**Gesundheitsquote:** Die hohe Quote zieht sich durch alle deutschen Gesellschaften der TÜV NORD GROUP

Betrachtungsumfang: Deutschland, aktives und passives Stammpersonal, Zeitraum: 11.-31.12.2025

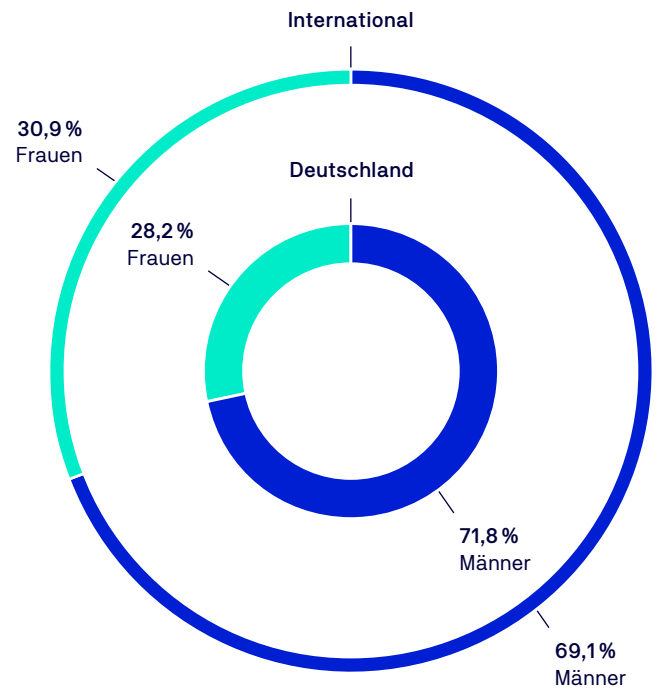
## Qualifikationsstruktur nach Art des Abschlusses<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Betrachtungsumfang: Deutschland, aktives Stammpersonal, Zeitpunkt: Dezember 2025

<sup>2</sup> anderer Bildungsabschluss = Beschäftigte ohne Hochschulabschluss werden in dieser Kategorie zusammengefasst

## Frauenanteil insgesamt, bzw. Geschlechterverhältnis

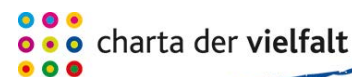


Betrachtungsumfang: Deutschland und international, aktives Stammpersonal, Zeitpunkt: Dezember 2025

# 27,3 % ♀

## Frauen in Führungspositionen

Betrachtungsumfang: weltweit, aktives Stammpersonal, Zeitpunkt: Dezember 2025



UNTERZEICHNET



Die TÜV NORD GROUP steht für **Diversität und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**

# HR als Gestalterin im Wandel

Seit September 2025 ist Inga Dransfeld-Haase Personalvorständin und Arbeitsdirektorin der TÜV NORD AG. Sie berichtet im Interview von ihren ersten Erfahrungen im neuen Unternehmen, welche wirtschaftlichen Entwicklungen die HR-Arbeit im vergangenen Jahr besonders beeinflusst haben und warum HR gerade in Zeiten des Wandels eine entscheidende Rolle spielt.

## Wenn Sie auf 2025 zurückblicken, wie fällt Ihre persönliche Bilanz aus?

Insgesamt ziehe ich eine sehr positive Bilanz. Es war eine intensive, aber auch inspirierende Zeit. Einige Themen waren anders, als ich sie mir nach den ersten Gesprächen vorgestellt hatte. Aber das ist vollkommen normal und gehört dazu. Ich bin besonders beeindruckt von unserer Unternehmenskultur und dem Zusammenhalt in unserem People Business weltweit. Diese menschliche und verbindliche Art ist das Rückgrat unserer Organisation und wird auch von unseren Kundinnen und Kunden sehr geschätzt.

## Welche übergeordneten Entwicklungen haben die HR-Arbeit 2025 besonders geprägt?

Wir erleben Deutschland und Europa an einem volkswirtschaftlichen Scheideweg. Seit 2020 sind über 200.000 industrielle Arbeitsplätze verloren gegangen. Das betrifft vor allem die Automobil- und Chemieindustrie. Gleichzeitig entstehen und wachsen neue Zukunftsfelder in immer schnellerer Geschwindigkeit. 2025 wurden zum Beispiel so viele Start-ups gegründet, wie nie zuvor. Wir als TÜV NORD GROUP sind stolz darauf, sowohl in traditionsreichen Branchen als auch in jungen Wirtschaftszweigen tätig zu sein, immer mit dem Anspruch, exzellent und innovativ zu agieren. Das heißt für unsere HR-Arbeit, dass wir es mit einem stärker fragmentierten Arbeitsmarkt zu tun haben. Während in manchen Bereichen viele Top-Profile zur Verfügung stehen, herrscht in anderen Bereichen weiterhin Fachkräftemangel. Gerade hochqualifizierte Expertinnen und Experten, wie wir sie bei uns im Konzern haben, sind begehrt. Unsere Arbeitgeberattraktivität ist und bleibt deshalb eine Priorität für uns. Die Demografie beginnt zu wirken. Prognosen zufolge stehen

dem deutschen Arbeitsmarkt 2026 rund 40.000 Menschen weniger zur Verfügung. Das gab es noch nie. Umso wichtiger ist es, dass die TÜV NORD GROUP international konsequent wächst und damit Risiken aus dem deutschen Markt ausgleichen kann.

## Welche Rolle kommt HR in diesem Umfeld zu?

HR ist gefragt wie nie zuvor. Veränderung ist allgegenwärtig. Es liegt in unserer Verantwortung, dafür zu sorgen, dass unsere Kolleginnen und Kollegen diese Transformation meistern und mitgestalten können. Deshalb bauen wir unsere Qualifizierungsangebote weiter aus. Wir hören genau hin, wo wir als Organisation besser werden müssen, und haben mit angestoßen, unsere Effizienz in Prozessen und Strukturen entscheidend weiterzuentwickeln. Ebenfalls wichtig ist es, unseren Umgang mit Veränderung weiter zu verbessern. Beide Aspekte sind enorm wirkmächtig in dem dynamischen Umfeld, in dem wir leben. Und unsere Mitarbeitenden haben uns hierzu in unserer aktuellen Mitarbeitendenbefragung auch Hausaufgaben aufgegeben, die wir ernst nehmen. Schließlich ist es eine zentrale Aufgabe von uns, den Menschen Sicherheit und Orientierung zu geben, in einer Zeit großer Ungewissheit. Hier sind wir als HR in besonderer Verantwortung.

## Ein weiteres zentrales Thema, das viel Veränderung mit sich bringt, ist künstliche Intelligenz (KI). Wie bewerten Sie die Entwicklung aus HR-Sicht?

Die vielfach prognostizierten Produktivitätssprünge durch KI haben sich bislang nicht in dem erwarteten Ausmaß realisiert. Dennoch bleibt KI ein entscheidender Wettbewerbsfaktor. Für HR bedeutet das vor allem, Haltung zu entwickeln: Offenheit für

„Gerade in Zeiten großer Ungewissheit ist es unsere Verantwortung als HR, unseren Mitarbeitenden Sicherheit und Orientierung zu geben.“

**Inga Dransfeld-Haase**, Personalvorständin und Arbeitsdirektorin



Veränderung, kontinuierliche Qualifizierung und die Fähigkeit, technologische Chancen mit dem demografischen Wandel zusammenzudenken. KI ersetzt keine Menschen, aber sie verändert Arbeit fundamental. Die besten Karten hat, wer KI exzellent und innovativ zusammen mit den Expertinnen und Experten einsetzt. Und genau das wollen wir unseren Mitarbeitenden bei der TÜV NORD GROUP ermöglichen.

**Gerade in Zeiten von Effizienzdruck stellt sich die Frage nach Kultur und Führung. Wie halten Sie hier die Balance?**

Effizienzprogramme dürfen nicht auf Kosten von Kultur und Leadership gehen. Insbesondere nicht in einem People Business wie unserem. Kein Unternehmen kann ohne Mitarbeitende erfolgreich sein. Aber in unserem Fall sind unsere Mitarbeitenden das Business. Leistungsorientierung und Verantwortung gehören für uns deshalb untrennbar zusammen. Ich habe in Townhalls mit den Mitarbeitenden, der Management Conference, in der Gremienarbeit, bei globalen Meetings oder den alltäglichen Gesprächen mit vielen Kolleginnen und Kollegen große Offenheit erlebt und eine große Identifikation mit dem, wofür die TÜV NORD GROUP steht. Das hat mich tief beeindruckt und genau diese Einstellung gilt es zu erhalten und zu fördern. Hierzu gehört auch die große Vielfalt in unserem Unternehmen. Sie ist ein entscheidender Innovationstreiber und deshalb bauen wir unsere Diversitätsaktivitäten gezielt aus auf unserem Weg zu einer wirklich internationalen Unternehmenskultur.

Dabei sind unsere Führungskräfte ein wichtiger Faktor. Wir fördern wertorientierte Führung, der es gelingt, möglichst viele

Mitarbeitende aktiv einzubinden und zur Mitgestaltung zu befähigen. Das unterstützen wir durch moderne Führungsleitlinien.

**Welche Schwerpunkte setzen Sie darüber hinaus für die kommenden Jahre, insbesondere 2026?**

Wir haben unsere Prioritäten auf ein breites Fundament gestellt. Sie sind das Ergebnis eines umfangreichen Prozesses in Zusammenarbeit mit den HR-Abteilungen unserer Business Units, der intensiven Analyse der Ergebnisse unserer Mitarbeitendenbefragung und ausführlichen Diskussionen mit der Konzerngeschäftsführung und den Betriebsräten. Ein Fokus liegt auf Demografie, Nachfolgeplanung und Talentpools. Altersbedingte Austritte und unerwartete Abgänge dürfen nicht zu Risiken für den Geschäftsbetrieb werden. Konzernweite Talentpools ermöglichen uns, flexibel auf demografische Veränderungen und Fachkräftemangel zu reagieren. Und zwar national wie international. Gleichzeitig schaffen wir damit individuelle Entwicklungsperspektiven sowie die Grundlagen zielgerichteter Förderung und moderner Lernformate. Das macht uns zu einem noch attraktiveren Arbeitgeber.

**Zum Abschluss: Was ist Ihr persönlicher Anspruch an HR in der TÜV NORD GROUP?**

HR soll Orientierung geben, befähigen und verbinden. In Zeiten des Wandels brauchen Menschen Klarheit, Entwicklungschancen und das Gefühl, Teil von etwas Sinnvollem zu sein. Daran arbeiten wir gemeinsam, jeden Tag ein Stück mehr.



# Zukunft sichern

Wir übernehmen Verantwortung für morgen, indem wir heute gezielt investieren – in Menschen, Kompetenzen und faire Rahmenbedingungen. Ob Nachwuchsförderung, moderne Arbeitswelten, attraktive Benefits oder gute Führung: Wir schaffen Perspektiven, die langfristig tragen.

## Mitarbeitendenbefragung 2025: Engagement Score angestiegen

Die vierte konzernweite Befragung der Mitarbeitenden zeigt: Die Belegschaft der TÜV NORD GROUP ist engagiert und motiviert. Der Engagement Score stieg auf 73 Prozent – ein Prozentpunkt mehr als 2021. Dieser Wert misst, wie sehr sich die Beschäftigten mit ihrer Arbeit identifizieren und wie aktiv sie sich für das Unternehmen einsetzen. Er bildet ab, ob sie gern zur Arbeit kommen, die TÜV NORD GROUP als sicheren Arbeitgeber wahrnehmen und sich erneut für uns entscheiden würden.

Von weltweit 13.975 teilnahmeberechtigten Mitarbeitenden beteiligten sich 57 Prozent an der Umfrage, die von dem unabhängigen Unternehmen Questback durchgeführt wurde. Damit blieb die Teilnahmequote stabil auf dem Niveau von 2021.

Die Mehrheit der Fragen wurde positiv bewertet; so erzielte etwa das Themenfeld Kundenfokus eine Zustimmung von 76 Prozent. Der Frage, ob die TÜV NORD GROUP ein sicherer Arbeitgeber ist, stimmten 78 Prozent der Beschäftigten zu. „Ich mache meine Arbeit gern“ bejahten 80 Prozent der Befragten. Gleichermaßen wollen wir aus negativ bewerteten Fragen lernen und haben Verbesserungsbedarf erkannt. Für

**73 %** 

**Engagement Score** zeigt, dass die Mehrheit unserer Mitarbeitenden positiv zum Unternehmen eingestellt ist

den weiteren Prozess wurden „Prozesse & Qualität“, „Führungskultur“ und „Umgang mit Veränderungen“ als konzernweite Handlungsfelder ausgewählt. Jede Organisationseinheit wählt zudem ein viertes Handlungsfeld, das den individuellen Herausforderungen und Bedürfnissen entspricht. Aus diesen Handlungsfeldern werden wiederum Maßnahmen abgeleitet.

## KI im Onboarding-Prozess

TÜV NORD Egypt entwickelt seine Onboarding-Aktivitäten kontinuierlich weiter und setzt dabei auf digitale Lösungen. Das Unternehmen hat mit Unterstützung von TÜV NORD Nederland ein KI-Format erarbeitet. Damit soll der Start für neue Mitarbeitende noch einfacher und für beide Seiten effizienter gestaltet werden. Die Wahl fiel auf „Synthesia“, ein Tool, das Texte in KI-Videos umwandelt.

Auf diese Weise wurde ein Orientierungsvideo mit Informationen zu Unternehmenswerten, Verhaltensweisen, Sozialleistungen oder wichtigen Richtlinien realisiert. Es optimiert die bisherigen analogen Schulungsunterlagen und macht die Inhalte auf interaktive Weise zugänglich.



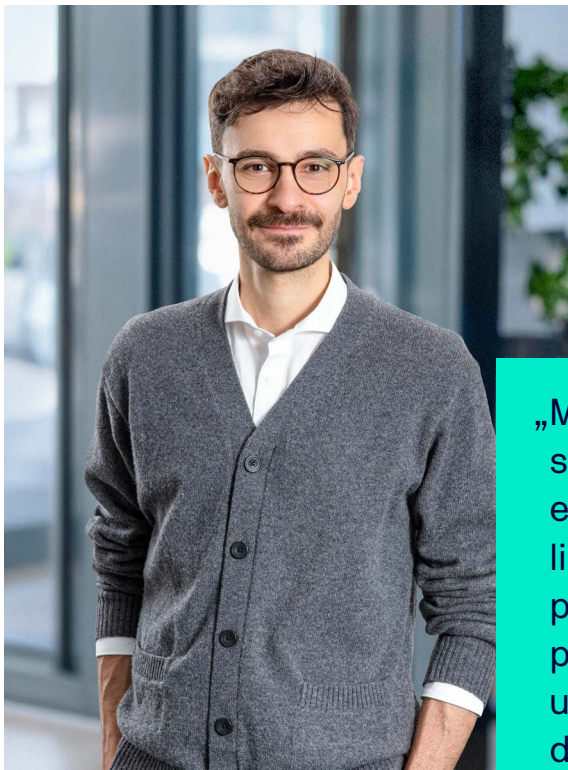
„Die richtigen Mitarbeitenden zu rekrutieren und ihre Entwicklung zu fördern, stärkt unsere Unternehmenskultur und treibt nachhaltiges Wachstum voran.“

**Ahmed Salah**, HR Manager, TÜV NORD Egypt

Seit der Einführung im Februar 2025 haben die neuen Kolleginnen und Kollegen von TÜV NORD Egypt diesen Onboarding-Prozess durchlaufen. Die bisherigen Erfahrungen sind positiv: Der Einsatz von KI spart Zeit, Aufwand und Kosten und stellt gleichzeitig sicher, dass alle neuen Mitarbeitenden dieselben Informationen in gleichbleibender Qualität erhalten. Das Willkommens-Meeting in Präsenz gehört dennoch dazu – KI unterstützt den Prozess, ersetzt aber nicht den menschlichen Kontakt.

### **Mit Social Media zum Job**

Soziale Medien erlauben Einblicke hinter die Kulissen: echte Teams, echte Stimmen, echte Situationen. Das schafft Vertrauen und macht ein Unternehmen greifbar – etwas, das klassische Stellenanzeigen schwer leisten können. TÜV NORD Nederland vermittelt mit Kurz-Videos auf LinkedIn und Instagram, wie vielseitig Jobs bei uns sein können. Kolleginnen und Kollegen geben Einblicke in ihren Arbeitsalltag und zeigen, dass wir Aufzüge, Freizeitparks oder IT-Sicherheit prüfen. Niemand kann besser erzählen, wie spannend die Arbeit ist, als die Menschen, die sie jeden Tag machen. Mit Erfolg: Durch die Nutzung der sozialen Medien erhält das niederländische HR-Team viele Bewerbungen und muss viel seltener selbst aktiv suchen oder Headhunter nutzen.



„Mit dem JobRad-Angebot setzt die TÜV NORD GROUP ein Zeichen für umweltfreundliche Mobilität. Mitarbeitende profitieren von einem unkomplizierten Leasingprozess und umfassender Unterstützung durch einige Services, die das Radfahren sicher und attraktiv machen.“

Neil Boudabbous, HR Manager, TÜV NORD AG

## Tarifrunde erfolgreich abgeschlossen

Die Tarifgemeinschaft TÜV und die Gewerkschaft ver.di haben ihre Verhandlungen im Oktober erfolgreich abgeschlossen. Nach intensiven Gesprächen einigten sich die Sozialpartner auf ein Ergebnis, das sowohl die Interessen der Beschäftigten als auch die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen berücksichtigt: Alle Voll- und Teilzeitbeschäftigten erhielten eine Einmalzahlung von 280 Euro. Darüber hinaus wurden die Tabellenwerte zum 1. Oktober 2025 um 3,0 Prozent erhöht. Eine weitere Steigerung um 2,6 Prozent folgt zum 1. Januar 2027. Neu ist das Tarifmodul „Erholungsbeitrag“ in Höhe von 7,10 Euro für jeden tariflichen Urlaubstag, zusätzlich zum bisherigen Urlaubsgeld. Als Laufzeit wurden 27 Monate vereinbart.

## Neuer Benefit auf zwei Rädern

Fahrrad-Leasing über den Arbeitgeber ist einer der am meisten nachgefragten Benefits. Mit dem JobRad rollt ein neues Angebot durch den TÜV NORD Konzern: Mitarbeitende können jetzt auch ihr gewünschtes Fahrrad oder E-Bike bequem über das Unternehmen beziehen. TÜV NORD übernimmt das Leasing, die monatlichen Raten werden über drei Jahre hinweg einfach und transparent vom Gehalt einbehalten, inklusive attraktiver Steuervorteile durch die Entgeltumwandlung. So werden auch teure E-Bikes oder Premium-Modelle erschwinglicher für die Mitarbeitenden.

Zusätzlich erhalten Mitarbeitende einen Zuschuss für eines der drei möglichen Servicepakete. Ob jährliche Inspektion oder ein Budget für Verschleißreparaturen – es ist rundum für alles gesorgt. So bleibt das Fahrrad jederzeit verkehrssicher und die Beschäftigten können unbeschwert in die Pedale treten.

# 15 Tsd.

Menschen kamen zur **ersten Langen Nacht der Berufe** in Hannover

## Praxisnahe Nachwuchswerbung

Auf Einladung von TÜV NORD EnSys besuchten Oberstufenschüler:innen den Standort Hannover, um zu erleben, wie theoretisches Wissen praktisch angewendet wird. Mit Virtual-Reality-Brillen stiegen die Jugendlichen auf ein Windrad und retteten sich dort virtuell aus einer Erdbebensituation. Das Serious Game „RadWaste Odyssey“ vermittelte spielerisch die Entsorgung radioaktiver Stoffe, während ein Wasserstoff-Experte mit einer Elektrolysezelle und praktischen Experimenten in das Thema Energieversorgung einführte. Weitere Kolleginnen und Kollegen von TÜV NORD berichteten über ihren Einstieg in den Konzern und gaben Einblick in ihre Arbeitsfelder. Die Schüler:innen und die sie begleitenden Lehrkräfte waren begeistert: „Besonders die Bandbreite an Themen und die Leidenschaft der Referierenden haben beeindruckt“, war auf einer der Feedback-Karten zu lesen.

Der Erfolg der Veranstaltung spricht für sich – und ist ein Impuls für die TÜV NORD GROUP, künftig noch stärker auf Schulen zuzugehen und junge Menschen für Naturwissenschaften und Technik zu begeistern.

Bei der Langen Nacht der Berufe im Neuen Rathaus Hannover präsentierte sich die TÜV NORD GROUP zum ersten Mal – als eines von mehr als 150 Unternehmen. Rund 15.000 Besucherinnen und Besucher kamen zur Veranstaltung. Am Stand von TÜV NORD informierten sich Interessierte über die vielen Ausbildungsmöglichkeiten und dualen Studiengänge. Ein besonderes Highlight war die KI-Challenge: Teilnehmende visualisierten mit einer KI-Software ihre ideale Ausbildungs- oder Arbeitsstelle. Das bot einen optimalen Einstieg in persönliche Gespräche. Die ausgedruckte Grafik von ihrem Traumarbeitsplatz nahmen viele Besucher:innen gern mit.

2025 war TÜV NORD GROUP erneut auf der Gamescom vertreten. Der Konzern präsentierte sich auf der internationalen Leitmesse für die IT- und Gaming-Branche als Arbeitgeber mit Fokus auf IT-Jobs wie Cybersecurity und Softwareentwicklung.



Einblick in spannende Dimensionen: Schülerinnen und Schüler testen Virtual-Reality-Anwendungen und tauchen in die vielfältige Job-Welt der TÜV NORD GROUP ein.

# Potenziale entfalten

Wir setzen auf die Stärken unserer Mitarbeiter:innen und fördern sie in allen Phasen des Arbeitslebens. Ihre Entwicklung und ihr Wohlbefinden sind die Grundlage für unseren gemeinsamen Erfolg. Deshalb schaffen wir eine Umgebung, in der sich alle weiterentwickeln und wachsen können.

## Talente fördern

2025 haben wir zum ersten Mal gemeinsam die Potenzialanalyse für Mitarbeitende der Business Units Certification und Industry an mehreren Standorten in Asien durchgeführt. Damit haben wir auf die steigende Nachfrage nach Potenzialanalysen in der Region reagiert. Das Verfahren vor Ort ergänzt die zentralen Assessments in Deutschland und basiert auf den Erfahrungen des Vorjahres in Schanghai. Alle Teilnehmenden durchliefen das Verfahren in vier Schritten: ein psychologischer Online-Test, ein kompetenzfokussiertes Gespräch, eine Präsentation zu einer strategischen Aufgabe und ein abschließendes Entwicklungsgespräch.

Insgesamt nahmen Mitarbeitende aus Thailand, Indonesien, Malaysia, China, Süd-Korea und Vietnam teil. Das Kompetenzmodell der TÜV NORD GROUP diente als Leitfaden, mit dem sich das Potenzial jeder Person bewerten ließ und gezielt Entwicklungsmaßnahmen erarbeitet werden konnten. Zudem hilft es uns dabei, mögliche Nachfolger:innen für zukünftige Schlüsselpositionen zu identifizieren. So stellen wir sicher, dass wir die Entwicklung unserer Beschäftigten gezielt unterstützen.

„Durch die standortübergreifende Potenzialanalyse in Asien fördern wir die regionale Entwicklung von Talenten und ergänzen gleichzeitig die zentralen Diagnostikverfahren in Deutschland. Dies dient auch als Basis für unsere strategische Nachfolgeplanung.“

Ebru Bakici, Personalleiterin Business Unit Certification



## TÜV NORD Taiwan stärkt KI-Kompetenzen der Mitarbeitenden

TÜV NORD Taiwan macht die Kolleginnen und Kollegen fit für den Umgang mit KI. Unter der Leitung von Kuo-Pao Huang, Chief Sustainability Manager bei TÜV NORD Taiwan, und mit Unterstützung von Jack Yeh, Geschäftsführer von TÜV NORD Greater China und von TÜV NORD Taiwan, bietet das Team monatlich Online-Schulungen zu KI-Tools an. Die Trainings sind Teil eines umfassenden Lehrplans und werden durch Beispiele und Fragen im Viva-Engage-Chat ergänzt. Diese zweisprachige „TÜV-OUR-AI“-Community – auf traditionellem Chinesisch und auf Englisch – ist für alle Mitarbeitenden weltweit offen. Sie fördert den Austausch von KI-Wissen und digitalen Anwendungen und legt den Grundstein für die Integration weiterer digitaler KI-Workflows. Die monatlichen „AI Meeting Up“-Sitzungen unterstützen zudem den Aufbau von KI-Grundwissen und helfen bei Fragen zur Anwendung: So werden KI-Prompts beim Verfassen von Texten im Marketing, bei der Analyse von Daten und zur Recherche genutzt. Ein wichtiger Aspekt ist natürlich auch die Sensibilisierung für IT-Sicherheit und Datenschutz. Denn auch die KI will überprüft sein.

## Führungs-Kompetenzen virtuell erproben

Durch den Einsatz eines neuen Virtual-Reality-Diagnostik-Tools bei der Auswahl und Weiterentwicklung von Führungskräften versetzen wir die Teilnehmenden in lebenssechte Unternehmenssituationen. Im Assessment interagieren sie mit KI-gesteuerten Avataren, die mehrere Rollen im Unternehmen einnehmen. Durch gezielte Fragen erschließen sich die Kandidat:innen die Situation, identifizieren Widersprüche und entwickeln Lösungsstrategien. Beobachter:innen verfolgen den gesamten Prozess live und bewerten das Verhalten anhand definierter Kriterien, ohne selbst eine Rolle zu spielen.

Diese Distanz erhöht die Qualität der Einschätzung deutlich. Das Tool macht sichtbar, welche analytischen Pfade Personen einschlagen, wie systematisch sie Informationen beschaffen und wie sie mit Unsicherheiten umgehen. Gleichzeitig bietet die immersive Virtual-Reality-Umgebung den Kandidat:innen ein einprägsames Entwicklungserlebnis.



Virtual-Reality-gestützte Lernformate stärken Kompetenzen dort, wo sie entstehen: im realitätsnahen Erleben.

## Gesundheitswoche fürs Herz

Anlässlich des Weltherztages am 29. September haben wir unsere internationale Gesundheitswoche ganz diesem lebenswichtigen Organ gewidmet. Wir wollten damit alle Mitarbeitenden ermutigen, selbst etwas dafür zu tun, dass ihr Herz gesund bleibt. Bewegung, gesunde Ernährung und regelmäßige Vorsorge sind hierbei entscheidend.

Das Angebot der schon zum dritten Mal in Folge veranstalteten Gesundheitswoche umfasste morgendliche Online-Sessions zum Start in den Tag, aktive Mittagspausen sowie Übungen zur Stressbewältigung und Achtsamkeit am Feierabend. Dank englischsprachiger Angebote und Aufzeichnungen konnten Kolleginnen und Kollegen weltweit und flexibel teilnehmen.

Die Betriebsrestaurants unterstützten die Aktionswoche mit herzgesunden Snacks und Menüs. Ein besonderes Highlight war das „Smoothie-Bike“. Die Teilnehmer:innen erzeugten, indem sie kräftig in die Pedale traten, die Energie für einen Mixer, der ihnen dann einen frischen und gesunden Smoothie zauberte.



# 14 Online-Sessions

umfasste die **Gesundheitswoche**



# 3 Jahre

erfolgreiche **New-Horizon-Workshops**

## Erfahrungen weitergeben, Wissen sichern

Im nunmehr dritten Jahr hat sich New Horizon als spezialisiertes Angebot für Mitarbeitende auf dem Weg in den Ruhestand etabliert. Der Workshop hilft ihnen nicht nur, diese Lebensphase bewusst zu planen – das Programm gibt auch Anregungen, das Wissen, das unsere erfahrenen Beschäftigten über Jahre aufgebaut haben, an jüngere Kolleginnen und Kollegen weiterzugeben.

An zwei aufeinanderfolgenden Tagen erarbeiteten Expert:innen gemeinsam mit den Teilnehmenden konkrete Strategien für den Übergang. Sie klärten offene Fragen zur Finanzplanung, zur persönlichen Neuausrichtung oder auch zur Weiterbeschäftigung in der Altersrente. Praktische Leitfäden und verlässliche Informationen zur Altersvorsorge begleiten diesen Prozess.

Als hilfreich empfanden viele Teilnehmende die Berichte ehemaliger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie sie den Übergang organisiert und erlebt haben.

Das Angebot findet großen Zuspruch: Nach dem erfolgreichen Start 2023 haben wir New Horizon 2024 auf zusätzliche Standorte erweitert. Mittlerweile bieten wir regelmäßige Veranstaltungen in Hannover, Essen und Hamburg an – mit wachsendem Interesse bei den Mitarbeitenden.

## Gemeinsam Gutes tun beim Social Day

Beim Social Day haben sich viele Kolleg:innen in Bremen, Essen und Hannover im Unternehmenskulturprogramm MIND-SET engagiert. Sie haben große Mengen an Kleidung und Hygieneartikeln gespendet oder am Aktionstag zusammen bei den Obdachlosenhilfen vor Ort angepackt.

Die Betriebsrestaurants in Essen und Hannover sowie ein externer Caterer in Bremen unterstützten die Aktion, indem sie warmes Essen und einen Nachtisch zubereiteten. Gemeinsam mit den ehrenamtlichen Teams von FairSorger Essen, den Bremer Suppenengeln und dem Café Mensch in Hannover verteilten unsere Kolleginnen und Kollegen die Mahlzeiten.



Gemeinsamer Einsatz für andere: Einmal im Jahr unterstützen unsere Kolleginnen und Kollegen am Social Day Menschen, denen es nicht so gut geht.

„Der Social Day ist für mich eine wunderbare Gelegenheit, aktiv etwas zurückzugeben und die Werte der TÜV NORD GROUP zu leben. Es erfüllt mich mit Stolz, Teil eines Konzerns zu sein, der sich für soziale Verantwortung einsetzt.“

**Christian Sabi**, Bereichsleiter Rechnungswesen, TÜV NORD Service



## Kommunikation ohne Angst

Angstfreie Kommunikation ist zentraler Baustein einer leistungsfähigen und zeitgemäßen Arbeitskultur. Als Handlungskonzept vermittelt sie psychologische Sicherheit und verbessert die Kommunikation und Zusammenarbeit. In einem sicheren Arbeitsumfeld sprechen Mitarbeitende Probleme offen an, bringen Ideen ein und stellen Fragen. Fehler werden nicht vorgehalten, sondern aufgezeigt, um daraus lernen zu können.

In der Business Unit Industry wurde das Konzept zunächst als Pilot für Führungskräfte eingeführt. Im Fokus standen die Grundbausteine einer angstfreien Organisation: psychologische Sicherheit, Verlässlichkeit, Struktur und Klarheit, Bedeutsamkeit sowie Sinnhaftigkeit. Führungskräfte lernten, Wertschätzung auszudrücken, offene Diskussionen zu fördern, Unterstützung anzubieten und eine Kultur des Lernens zu etablieren.

Auf dieser Basis soll der Ansatz perspektivisch konzernweit weitergeführt werden. So entsteht schrittweise eine Organisation, in der sich Mitarbeitende angstfrei einbringen und gemeinsam hohe Leistungsstandards erreichen können.



# Das Miteinander stärken

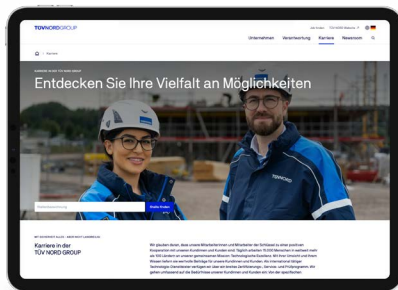
Ein starkes Wirgefühl entsteht, wenn Menschen füreinander da sind. Ob mit der neuen Kita, durch gemeinsame Rituale oder inklusive Angebote – wir gestalten ein Umfeld, in dem sich unsere Mitarbeitenden wertgeschätzt fühlen. So machen wir unser Miteinander zur größten Stärke.

## Barrierefreiheit online umsetzen

Wir haben unsere Konzern-Website grundlegend überarbeitet und am 28. Juni 2025 in Deutschland in Kraft getretene Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) angepasst. Es ist für uns essenziell, dass alle Menschen unsere Angebote nutzen können, unabhängig von ihren Fähigkeiten.

Konkret heißt das unter anderem: starke Kontraste, intuitive Navigation und einen Bereich in leichter Sprache. Menschen mit Sehbeeinträchtigung, motorischen Einschränkungen oder anderen Besonderheiten können so gleichberechtigt auf unsere Inhalte zugreifen.

Besondere Aufmerksamkeit erfuhr die neue Karriereseite: Wir haben sie nicht nur inhaltlich überarbeitet, sondern konsequent barrierefrei aufgebaut. Stellenangebote lassen sich leicht durchsuchen, der Bewerbungsprozess ist transparent und benutzerfreundlich gestaltet. Das ist wichtig, weil wir talentierte Menschen ansprechen möchten – egal, welche Voraussetzungen sie mitbringen.



Digitale Inklusion: Unsere Karriereseite ist für alle Nutzer:innen da.



## Vielfalt leben beim Fastenbrechen

In unserem Unternehmen arbeiten Menschen unterschiedlicher Religionen und Traditionen respektvoll zusammen und bereichern sich gegenseitig. So feiern unsere Kolleginnen und Kollegen in Indien zum Beispiel das Lichterfest Diwali, während unsere Teams in China das chinesische Neujahr begehen.

Am Ende des Ramadans trafen sich Kolleginnen und Kollegen aller Business Units in Essen zum ersten konzernübergreifenden Fastenbrechen. Initiiert vom Inclusion-Diversity-and-Equity-Team und engagierten Mitarbeitenden feierten sie die gelebte interkulturelle Vielfalt im TÜV NORD Konzern. Dass Menschen unterschiedlicher Kulturen und Religionen daran teilnahmen, machte das Besondere des Events aus. Das gegenseitige Verständnis füreinander stand im Vordergrund.

Nach einer kurzen Einführung in die Bedeutung des Ramadans, in dem gläubige Musliminnen und Muslime von Sonnenauf- bis Sonnenuntergang fasten, war es um 18.46 Uhr in Essen soweit: Pünktlich zum Sonnenuntergang begann das Fastenbrechen. Die Kolleginnen und Kollegen hatten dazu Speisen aus allen Kulturkreisen mitgebracht.

Der Vorstandsvorsitzende der TÜV NORD AG, Dr. Dirk Stenkamp, begrüßte die Gäste und betonte, wie wertvoll dieser persönliche Austausch und das starke Gemeinschaftsgefühl im Konzern sind. Das Feedback der Teilnehmer:innen war sehr positiv, sie schätzten die Gespräche und den respektvollen Umgang miteinander. Aus dieser Veranstaltung entstand der Impuls zur späteren Gründung der Community „Kulturelle Vielfalt“.

## Vielfalt als gemeinsame Stärke

Vielfalt entsteht, wenn Menschen vorurteilsfrei gesehen und unterstützt werden. Seit 2023 arbeitet ALTER in Spanien eng mit der Adecco-Stiftung zusammen, die Unternehmen bei der Umsetzung von Diversitätsinitiativen unterstützt. Die Zusammenarbeit hat ein klares Ziel: Menschen mit Behinderung nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren und ihnen echte Entwicklungschancen zu bieten. Sie reicht von der gezielten Einstellung neuer Mitarbeitender mit Behinderung über Praktikumsprogramme bis hin zum „Familienplan“, der Kolleginnen und Kollegen mit behinderten Kindern begleitet und unterstützt. So werden Perspektiven geschaffen, sowohl für die Menschen als auch für das Unternehmen.

Ergänzt wird das Engagement durch Kommunikationskampagnen, Workshops und persönliche Gespräche, die für das Thema Behinderung sensibilisieren und den Arbeitsalltag inklusiver gestalten. Zum Beispiel anlässlich des Internationalen Tages der Menschen mit Behinderung am 3. Dezember. Die Kolleginnen und Kollegen in Deutschland nutzten diesen Anlass, um in der Mittagspause einen virtuellen Workshop zum Thema „Barrieren abbauen, Chancen schaffen, Vielfalt nutzen“ zu organisieren. Ziel war es, sich über bewährte Verfahren und konkrete Maßnahmen zur Förderung von Inklusion und Barrierefreiheit am Arbeitsplatz auszutauschen.

So wird sichtbar, dass kleine Veränderungen einen großen Unterschied machen können. Es entsteht ein Arbeitsumfeld, in dem gegenseitiger Respekt, Verständnis und Zusammenhalt selbstverständlich sind.

## Basketball verbindet

Im September ist in Hagen die erste Saison der Unified Basketball Liga gestartet. Dieses inklusive Konzept basiert auf dem Modell der Special Olympics Unified Sports: Menschen mit und ohne geistige Beeinträchtigung spielen hier gleichberechtigt in einer Mannschaft. Im Vordergrund stehen die Begegnung, gegenseitiger Respekt und der gemeinsame Erfolg. Hinter diesen Werten stehen wir auch als TÜV NORD GROUP. Deshalb unterstützen wir die Liga und freuen uns, Teil dieser besonderen Bewegung zu sein. Die Liga startet als Pilotprojekt mit sechs Teams in Nordrhein-Westfalen. Fachlich wird sie von Special Olympics NRW und dem Westdeutsche Basketballverband WBV begleitet.



spielen mit in der **Unified Basketball Liga**

„Vielfalt ist für mich ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur. In der TÜV NORD GROUP habe ich ein sicheres Umfeld gefunden, in dem ich authentisch sein kann. Als Mitglied der Proud-Community erlebe ich hier Offenheit und Unterstützung.“

**Stefan Cukjati**, Leiter Poststelle Essen,  
TÜV NORD Immobilien





„Dank des Kitaplatzes am TÜV NORD Campus in Essen kann ich endlich wieder Vollzeit arbeiten. Die Kita hilft mir sehr dabei, den Alltag zwischen Beruf, meiner kleinen Tochter und der Pflege meiner Mutter zu bewältigen.“

Despina Nikou, Mitarbeiterin in der Verwaltung, Nord-Kurs

## Teamgeist auf dem Spielfeld

Gemeinschaft und Teamgeist standen im Mittelpunkt des 17. TÜV NORD-Fußballturniers in Hannover. 20 Teams aus vielen Regionen und Ländern traten in zahlreichen spannenden Partien gegeneinander an. Insgesamt 350 Mitarbeitende waren auf dem Spielfeld oder als Zuschauerinnen und Zuschauer dabei und sorgten für eine mitreißende Atmosphäre.

Es siegte die aus Spanien angereiste Mannschaft von ALTER. Das „GöBras“-Team aus Göttingen und Braunschweig erhielt den Teamplay-Pokal für die beste Mannschaftsleistung. Der Fairplay-Pokal würdigte den vorbildlichen Einsatz des 1. FC Flexer.

Bei der feierlichen Siegerehrung im Stadion von Hannover 96 übergab Personalvorständin Inga Dransfeld-Haase die Pokale. Das Turnier zeigte einmal mehr, wie Sport verbindet – über Standorte und Ländergrenzen hinweg. 2026 geht die Tradition in Bielefeld weiter, wenn sich die Teams zum 18. Turnier der TÜV NORD GROUP wiedersehen.

## 20 Mannschaften

aus mehreren Ländern kickten beim traditionellen Fußballturnier gegeneinander

## Nachhaltigkeit für die Kleinsten

Im August eröffnete am TÜV NORD Campus in Essen eine Kindertagesstätte. Die neue Kita bietet Platz für 60 Kinder im Alter von sechs Monaten bis sechs Jahren; 20 Plätze sind für den Nachwuchs unserer Mitarbeitenden reserviert.

Der Betreiber Kinderhut verfolgt ein pädagogisches Konzept, das Elemente mehrerer Förderansätze kombiniert. Damit die Jüngsten ihre individuellen Fähigkeiten und Talente optimal entdecken und ausbauen können, haben die Planer:innen die Räume speziell auf die Bedürfnisse von Kindern abgestimmt gestaltet. Die Gruppenräume sind hell und großzügig und bieten viel Platz zum Toben, Malen und Basteln. Der 800 Quadratmeter große Außenbereich ist naturnah angelegt und lädt zu vielfältigen Entdeckungen ein. Hier können die Kinder die Natur erforschen und spielerisch lernen.

Ebenso viel Wert wird auf gesunde Mahlzeiten gelegt. In der hauseigenen Küche wird das Essen täglich frisch aus regionalen Zutaten zubereitet. So bleiben die Transportwege kurz und das Personal kann auf die Bedürfnisse und individuellen Vorlieben der Kinder eingehen.

Die Kita entstand nach sogenannten Green-Building-Standards. Sie stellen sicher, dass nachhaltige Materialien eingesetzt werden und das Haus energieeffizient betrieben wird. Beispielsweise wurde Abbruchmaterial früherer Gebäude wiederverwendet. Eine Photovoltaikanlage und Fernwärme versorgen die Einrichtung mit Energie und auf dem Parkplatz gibt es Ladestationen für Elektroautos und E-Bikes.

Mit der neuen Kita direkt am Arbeitsplatz unterstützt die TÜV NORD GROUP Eltern dabei, Karriere und Familienleben erfolgreich zu verbinden. Flexible Betreuungszeiten berücksichtigen unterschiedliche Arbeitsrhythmen und die Kinder sind, falls nötig, schnell zu erreichen. Die hochwertige pädagogische Begleitung gibt Müttern und Vätern die Gewissheit, dass ihre Kinder bestens versorgt sind.



Die Außenansicht der neuen Kita am TÜV NORD Campus in Essen.

### Vom Tabu zur Selbstverständlichkeit

Obwohl die Menstruation die Hälfte aller Menschen betrifft, ist sie noch immer ein Tabuthema. Eine Mitarbeiterin nahm dies zum Anlass, eine Veränderung anzustoßen: Zu Beginn des Jahres brachte sie im Rahmen unseres Unternehmenskulturprogramms MINDSET die Idee ein, Monatshygieneprodukte in den Damentoiletten unserer Standorte bereitzustellen.

Die Leitung von MINDSET griff den Vorschlag auf und lud die Kollegin ein, das Projekt in Zusammenarbeit mit dem Immobilienmanagement umzusetzen. Das Team recherchierte geeignete Spendersysteme und verglich Qualität und Preise von Modellen. Gemeinsam wurde beraten, wo und wie viele Spender zu montieren sind und wie sich das Nachfüllen gestalten sollte. Bereits im August wurden die ersten Spender installiert – insgesamt 48 in Deutschland.

Das Projekt macht deutlich, wie viel eine einzelne gute Idee bewegen kann. Es steht beispielhaft für die Unternehmenskultur von TÜV NORD: Alle, die bei uns arbeiten, sollen sich wertgeschätzt, sicher und unterstützt fühlen. Dazu gehört auch, dass die Menstruation nicht länger versteckt, sondern als selbstverständliche Realität anerkannt wird.

# Impressum

## Herausgeber

TÜV NORD AG  
Am TÜV 1  
30519 Hannover  
tuev-nord-group.com  
info@tuev-nord-group.com

## Redaktion

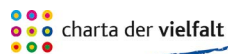
3st kommunikation, Mainz

## Konzeption und Gestaltung

3st kommunikation, Mainz

## Fotografie

Kinderhut [S. 19]  
Felix Matthies [S. 10]  
Raphael Paschke [S. 11]  
Henning Scheffen [S. 13]  
Frauke Schumann [S. 07, 15, 17 – 18]  
TÜV NORD GROUP [S. 09, 12, 14, 16]





---

TÜV NORD AG  
Am TÜV 1  
30519 Hannover  
Telefon +49 511 998-0  
[tuev-nord-group.com](http://tuev-nord-group.com)  
[info@tuev-nord-group.com](mailto:info@tuev-nord-group.com)

---