

# Personalbericht

Technologie ist unsere besondere Stärke. Im Herzen aber sind und bleiben wir Menschen. Wir sind Ingenieur:innen, Wissenschaftler:innen, Expert:innen aus Überzeugung und Wegbereiter:innen aus Berufung. Wir arbeiten, um Vertrauen in Technik zu schaffen und Sicherheit zu bieten. Innovation und Fortschritt treiben uns an, unser gemeinsames Wissen bringt uns weiter. Mit mehr als 14.000 Gesichtern, breiter Expertise und internationalem Ruf. Sinnstiftend, ehrlich, mutig, divers, inklusiv.

# Inhalt

04	„Starker Personalbereich ist erfolgskritisch für unsere Zukunft“ – Interview mit Dr. Astrid Petersen
06	Auf einen Blick
<b>08</b>	<b>Zukunftssicherheit</b>
08	Gemeinsam stärker
08	Fit für die Zukunft
10	Ein perfektes Team
<b>12</b>	<b>Kultur</b>
12	Ein verändertes Bewusstsein
12	Aus Fehlern lernen
13	Weltweite Unterstützung bei Corona
14	Hilfe für die Menschen in der Ukraine
<b>16</b>	<b>Innovation</b>
16	Ortsflexibel arbeiten
17	Arbeiten mit Wohlfühlfaktor
<b>18</b>	<b>Nachhaltigkeit</b>
18	Vielfalt leben
18	Beruf und Privatleben leichter vereinbaren
19	Hoch motivierte Belegschaft
<b>20</b>	<b>Das gemeinsame Ziel im Blick</b>
<b>22</b>	<b>Glossar</b>
<b>23</b>	<b>Impressum</b>

# Starker Personalbereich ist erfolgskritisch für unsere Zukunft

Die Arbeitswelt befindet sich in einem rasanten Wandel. Personalvorständin Dr. Astrid Petersen spricht im Interview darüber, wie die TÜV NORD GROUP auf Herausforderungen wie Fachkräftemangel und Kulturwandel antwortet und warum es auch in einem Prüfunternehmen einen positiven Umgang mit Fehlern braucht.

**Der Ausbruch des Ukraine-Kriegs, Sorgen um die Auswirkungen der gestiegenen Energiekosten – auch 2022 hat die Menschen enorm herausgefordert. Mit welchem Blick betrachten Sie das vergangene Jahr?**

2022 hat uns auf vielen Ebenen, auch emotional, viel abverlangt. Wir waren froh, dass unser Konzern ganz gut durch die Pandemie gekommen ist. Vieles, was uns in der TÜV NORD GROUP durch diese Zeit getragen hat, hilft uns auch jetzt: der Zusammenhalt untereinander, flexibles Reagieren auf veränderte Situationen und vor allem das Wissen um einen sicheren Arbeitsplatz. Gerade in diesen unsicheren Zeiten brauchen Menschen Vertrauen und Konstanten, um mutig Unbekanntes anzugehen und sich auszuprobieren.

**Um Mitmachen und Mitgestalten geht es auch im neuen Programm MINDSET zur Weiterentwicklung der Unternehmenskultur. Warum braucht die TÜV NORD GROUP einen Kulturwandel?**

In unserer mehr als 150-jährigen Unternehmensgeschichte mussten wir uns immer wieder hinterfragen und uns an den jeweiligen technologischen Wandel und gesellschaftlichen Zeitgeist anpassen. Früher hatten Menschen bei der Hauptuntersuchung noch großen Respekt vor unseren strengen Prüfern. Das ist heute zum Glück nicht mehr so (lacht). Sicherheit ist und bleibt natürlich Teil unserer Firmen-DNA, aber wir brauchen auch einen gesunden Umgang mit Fehlern und eine wirklich gelebte Vielfalt in jeglicher Hinsicht. Heute sind wir da ehrlicherweise noch nicht am Ziel, aber gut unterwegs.

**Zu einer Fehlerkultur gehört der Wille, Erfahrungen zu sammeln und zu lernen. Wie bringen Sie Menschen dazu, ihr Wissen zu teilen?**

Ohne lebenslanges Lernen geht es nicht. Das klingt nach einer Binsenweisheit, sie trifft es aber. Ich bin ja Physikerin und habe mein Berufsleben bis vor zwei Jahren im operativen Geschäft hauptsächlich in den Bereichen Energie und Industrie-Services verbracht. Das Thema Personal in seinem vollen Umfang war erstmal neu für mich. Aber das ist das Schöne an unserem Konzern: Wir können uns auch weniger bekannte Gefilde erschließen und uns darin entfalten. Dabei geht es heute nicht mehr darum, statisches Wissen anzusammeln und für sich zu behalten. Vielmehr muss Lernkompetenz ausgebildet werden. Innovatives kann nur entstehen, wenn Menschen ihre Perspektiven, Erfahrungen und Interessen in einen Topf werfen. Genau das fördern wir, zum Beispiel durch ein Mentoring-Programm oder Plattformen für den Austausch zwischen jüngeren und älteren Kolleginnen und Kollegen.



**Der demografische Wandel, Fachkräftemangel und der daraus resultierende Arbeitnehmermarkt beschreiben keine fernen Szenarien, sondern die Realität. Welche Antworten hat der TÜV NORD Konzern darauf?**

Aus meiner Sicht ist ein gut aufgestellter Personalbereich der erfolgskritische Faktor für die Zukunft von Unternehmen. Das gilt auch bei uns: Wir produzieren nichts, daher sind wir ohne unsere Belegschaft nichts. Und ja, den Kampf um Talente spüren auch wir deutlich, zum Beispiel in Bereichen wie Cybersecurity und aufkommenden Berufsfeldern wie Data Scientists oder 3-D-Druck. Wir gehen im Recruiting jetzt andere Wege mit einem neuen Bewerbertool, überarbeiteten Stellenanzeigen, um mehr Frauen anzusprechen, und nutzen „Active Sourcing“, um gezielt passende Kandidatinnen und Kandidaten zu finden.

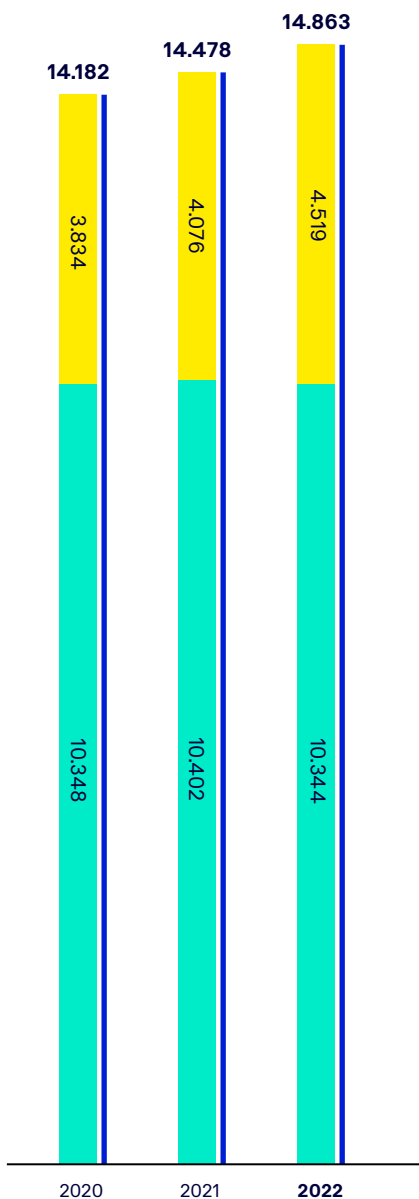
**Was tun Sie, um für die bestehende Belegschaft attraktiv zu bleiben?**

2022 sind wir zum vierten Mal in Folge als einer der Top-1-Prozent der Arbeitgeber mit dem „Leading Employers“-Award unter 160.000 Unternehmen ausgezeichnet worden; in Hannover sind wir sogar auf Platz 1 gerückt. Das macht mich sehr stolz, weil ein unabhängiges Gremium unsere Arbeit betrachtet hat. Mit der Einführung weiterer flexibler Arbeitszeitmodelle wie das Teilen von Führungsaufgaben in Teilzeit, Home-office-Regelungen, der Vorbereitung einer intuitiv bedienbaren Benefits-Plattform oder modernen Arbeitsplatzumgebungen und „Desksharing“-Einheiten tragen wir zusätzlich zu unserer Arbeitgeberattraktivität bei.

# Auf einen Blick

## Entwicklung der Beschäftigtenzahl nach Köpfen (HC)<sup>1</sup>

■ Deutschland ■ International ■ Gesamt



Betrachtungsumfang: HC; weltweit; Stammpersonal und sonstiges Personal; Zeitpunkt: Dezember 2022

# 4,5 %



**Unternehmensfremde Fluktuation** Dieser niedrige Wert veranschaulicht die hohe Mitarbeitendenbindung.

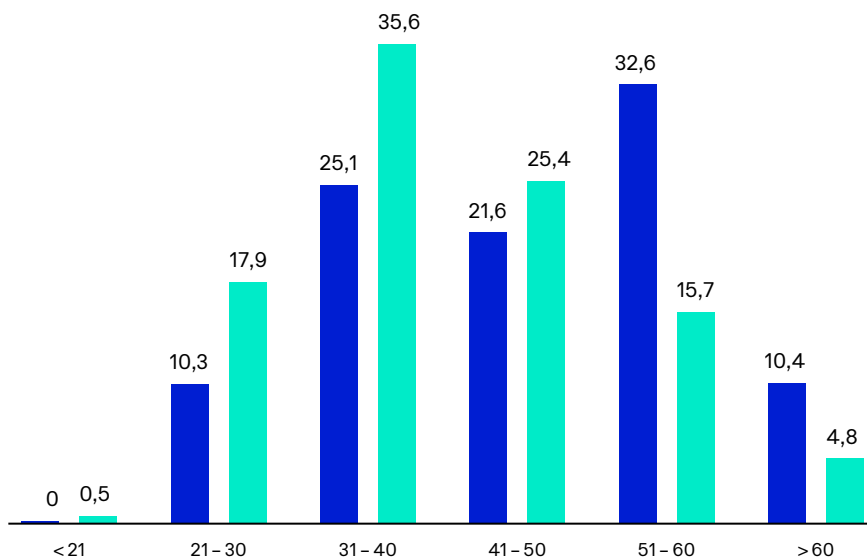
# 93,4 %



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

## Altersverteilung im Konzern

Mitarbeitende in % ■ national ■ international



Betrachtungsumfang: HC; Deutschland und international bzw. weltweit; Aktives Stammpersonal; Zeitpunkt: Dezember 2022

# 50

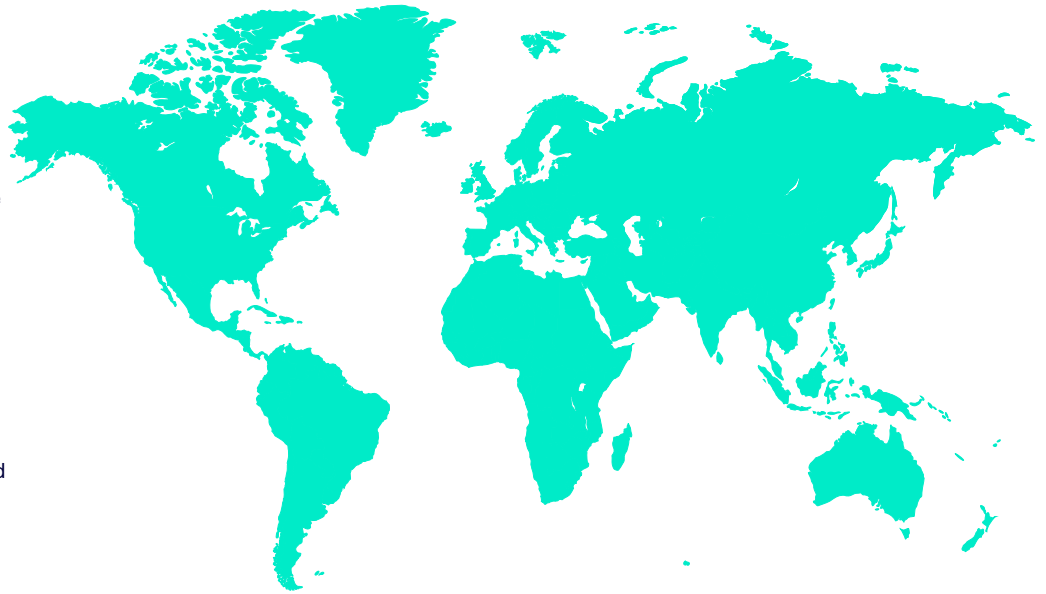
Länder, in denen wir Standorte haben

# 100

Länder, in denen wir aktiv sind

# > 14.000

Mitarbeitende

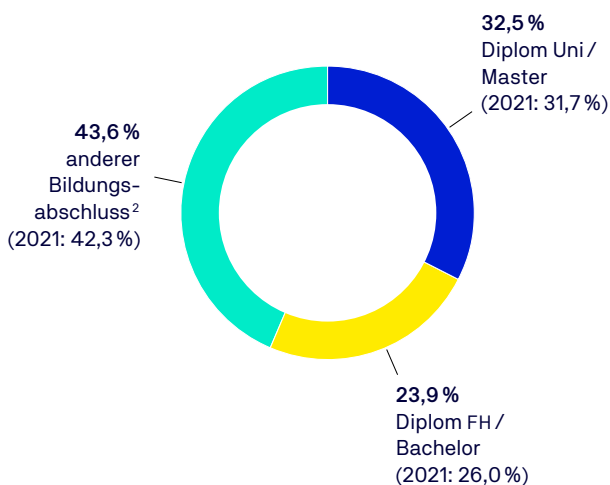


# 65



Nationalitäten sind allein in Deutschland bei der TÜV NORD GROUP vertreten.

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



# 10,5 Mio.€

Investitionen in Aus- und Weiterbildung hat die TÜV NORD GROUP 2022 getätigt. Das entspricht einem durchschnittlichen Investitionswert von 1.303,10 € pro Full-Time Equivalent.

# 93 %



Übernahmequote bei Auszubildenden oder dual Studierenden, die 2022 ihren Abschluss bei der TÜV NORD GROUP gemacht haben.

<sup>1</sup> Betrachtungsumfang: Deutschland; aktives Stammpersonal; Dezember 2022

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



# Zukunftssicherheit

Unser zentrales Ziel ist es, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und zu bleiben. Denn unsere Zukunft als Unternehmen hängt davon ab, ob wir es schaffen, unsere Beschäftigten langfristig an uns zu binden und neue Mitarbeitende für uns zu gewinnen. Diese Herausforderung nehmen wir an.

## Gemeinsam stärker

Führungskräfte haben einen großen Einfluss auf die Qualität des Arbeitsklimas und auf die Motivation der Mitarbeitenden. Besonders in den heutigen Zeiten, die von großen globalen Herausforderungen geprägt sind, sollten sie mutig vorangehen und den Wandel in der Arbeitswelt mit neuen Ideen angehen. Zur Unterstützung haben wir im vergangenen Jahr mit dem Wettbewerb LEADING by Example erstmals vorbildliche Führungsbeispiele ausgezeichnet und produktive Teamarbeit gefördert. Die besten Konzepte werden bereits auf andere Teams im gesamten Unternehmen übertragen.

Insgesamt haben weltweit 41 Teams ihre Konzeptideen einer siebenköpfigen Jury vorgestellt. Die große Beteiligung zeigt, wie eng Mitarbeitende und Führungskräfte bei uns zusammenarbeiten und wie viele Ideen in der TÜV NORD GROUP geboren werden. Eines der wichtigsten Bewertungskriterien war, ob das Konzept die Führungsleitlinien der TÜV NORD GROUP erfüllt, zum Beispiel hinsichtlich vorbildhaften Teamworks. Ziel des Wettbewerbs war es also nicht, Führungskräfte als Einzelpersonen hervorzuheben, sondern das gesamte Team auszuzeichnen. Denn wir sind überzeugt, dass wir nur gemeinsam unsere Ziele erreichen können.

## Fit für die Zukunft

Eines der wichtigsten Ziele der TÜV NORD GROUP war es schon immer, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Mit Blick auf den Fachkräftemangel hat diese Thematik weiter an Bedeutung gewonnen. Damit wir auch in Zukunft talentierte Mitarbeitende gewinnen und halten können, entwickeln wir aktuell alternative Recruiting- und Karrieremodelle. Dabei legen wir großen Wert darauf, die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse von Mitarbeitenden und Führungskräften abzudecken. Nicht jede Führungskraft möchte Vollzeit arbeiten, weswegen wir unter anderem die Führungs-Tandems eingeführt haben. Auf der anderen Seite will nicht jede Expertin und jeder Experte Management- oder Personalverantwortung übernehmen.

Aus diesem Grund haben wir Ende 2021 die „Fachlaufbahn“ ins Leben gerufen. Im Rahmen dieses Entwicklungsprogramms für vor allem fachlich ambitionierte Mitarbeitende bilden wir diese zu Expertinnen und Experten weiter und ermöglichen ihnen, auch ohne Personalverantwortung Karriere zu machen. Den Start machte die Tochtergesellschaft TÜVIT, die in einer Branche tätig ist, die besonders stark vom Mangel an qualifiziertem Personal betroffen ist. Von diesem Programm profitieren Mitarbeitende und das Unternehmen gleichermaßen, da die neuen Kolleginnen und Kollegen an strategisch wichtigen Zukunftsthemen arbeiten. Bei TÜVIT sind das zum Beispiel Themen wie künstliche Intelligenz, Cybersecurity-Prüfungen, Source-Code-Analyse und Quantentechnologie. 2023 wird das Angebot der Fachlaufbahn auf weitere Geschäftsbereiche des Konzerns ausgedehnt.



„Wir freuen uns, unsere Erfolgsgeschichte in der Unternehmensführung zu teilen. Vielen Dank, dass LEADING by Example uns die Möglichkeit gibt, voneinander zu lernen!“

**Angella Xu**, TÜV NORD China, hat mit ihrem Team bei LEADING by Example gewonnen.



„Die Rolle als Cybersecurity-Experte eröffnet mir abseits der klassischen Führungslaufbahn vielfältige Möglichkeiten, zu gestalten und Verantwortung zu übernehmen.“

**Tobias Mielke**, TÜV IT

# Ein perfektes Team

Führungskraft in Teilzeit und im Tandem? Bei der TÜV NORD GROUP geht das. Tanja Frankewitz und Markus Gratzfeld sind das erste Führungs-Tandem im Konzern. Ein Einblick.

Als Tanja Frankewitz und Markus Gratzfeld sich zum ersten Mal treffen, verstehen sie sich von Beginn an gut. Beim gemeinsamen Bewerbungsgespräch für eine geteilte Führungsrolle bei der TÜV NORD GROUP ist für alle Beteiligten die Harmonie zwischen den beiden spürbar. Ein Persönlichkeitstest bestätigt den Eindruck. Die Ergebnisse des Fragebogens zeigen, dass die beiden bei wichtigen Werten wie Empathie, Führungsstil und Stressresistenz ähnliche Punktzahlen erreichen. Und auch die fachlichen Qualifikationen überzeugen, weshalb Tanja und Markus seit Oktober 2022 zu zweit die Abteilung Audit Services im Cluster Medical Devices bei TÜV NORD CERT leiten.

Für beide ist das Top-/Jobsharing-Angebot des Konzerns die Gelegenheit, eine Führungsposition mit ihren individuellen Wünschen zu kombinieren. Die Maschinenbauingenieurin Tanja Frankewitz ist seit 2015 im Konzern, drei Jahre später übernimmt sie eine Führungsrolle – allerdings allein. Mittlerweile ist sie zweifache Mutter, hat ihre Arbeitszeit auf 80 Prozent reduziert. „Dank des Top-/Jobsharings können wir unser Team von jetzt 13 Mitarbeitenden auf mehr als 25 weiter ausbauen, und ich habe weiterhin Freiraum für meine Familie“, sagt sie. Für Markus Gratzfeld war die bessere Verbindung von Beruf und Privatleben nicht der entscheidende Faktor, als er sich auf die als Tandem ausgeschriebene Stelle bewarb. „Das Top-/Jobsharing als flexibles Arbeitszeitmodell ist für mich ein besonders interessanter Weg, mich in eine Leitungsposition hinein zu entwickeln“,

# 80 %

Tanja Frankewitz und Markus Gratzfeld haben jeweils eine **80 Prozent-Stelle**.

erklärt der Physiker. Er schätzt es, von einer erfahrenen Kollegin zu lernen und seinerseits sein Wissen als langjähriger Auditor einbringen zu können.

Das Führungs-Tandem hat nicht nur für Tanja und Markus Vorteile, sondern auch für ihr Team und das Unternehmen. „Wir haben unsere Urlaubsplanung und Wochentage so abgestimmt, dass immer wenigstens einer von uns erreichbar ist“, sagt Tanja Frankewitz. Markus Gratzfeld arbeitet von Montag bis Donnerstag, Tanja hat Dienstag ihren freien Tag. Aufgrund der Aufteilung bekommen die Kolleginnen und Kollegen schnelles und genaueres Feedback – das kommt gut an. „Ein weiterer Vorteil ist, dass wir als Tandem unterschiedliche Sichtweisen haben. Es gibt nicht nur eine Person, die entscheidet, sondern wir sind zwei, die am Ende zu einem Konsens kommen und sich ideal ergänzen“, berichtet Markus Gratzfeld. Durch die verbesserte Entscheidungsfindung, mehr Lösungspfade und Synergieeffekte wird die Abteilung agiler und produktiver, wovon der Konzern profitiert.



Tanja Frankewitz und Markus Gratzfeld teilen sich eine Führungsrolle. Dabei arbeiten sie bei allen Themen eng zusammen.



Für den Workflow haben Markus und Tanja ein eigenes System entwickelt. Zu Beginn der Woche machen die beiden online eine kurze Abstimmung, in der sie die kommenden Arbeitstage grob planen. Wenigstens einmal die Woche fährt Markus Gratzfeld von Bonn zum Büro nach Essen für ein persönliches Gespräch mit seiner Tandempartnerin. Die restlichen Übergaben und Absprachen finden weitestgehend virtuell statt. Eine strikte Aufteilung nach Aufgaben gibt es nicht. Wer Zeit hat, übernimmt die To-dos des Tagesgeschäfts wie Anfragen und Koordination des Teams, Regeltermine, die Einarbeitung neuer Mitarbeitender oder die Bearbeitung von Kundenanfragen. Personal-, Jahres- und Budgetplanung sowie strategische Entscheidungen und die Optimierung von Prozessen bearbeiten die beiden immer gemeinsam. Die enge Zusammenarbeit geht sogar so weit, dass sie sich ein gemeinsames E-Mail-Konto teilen.

Nach dem Tandem-Onboarding und knapp einem halben Jahr in geteilter Führung fällt die Bilanz sehr positiv aus. „Es gefällt mir besser, als ich es mir jemals vorgestellt hätte. Ich hatte noch keine Einarbeitung, die so gut war“, erläutert Markus Gratzfeld. „Mit der Schaffung einer guten Aufteilung und dem sich ergänzenden fachlichen Know-how sind wir im Tandem effizienter, als wir es alleine sein könnten. Der Job sollte sich nach dem Leben richten, nicht umgekehrt. Das macht das Top- /Jobsharing auch für andere Menschen attraktiv“, resümiert Tanja Frankewitz. Genau so sieht es auch die TÜV NORD GROUP. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels sind solche Arbeitsmodelle eine Möglichkeit, qualifiziertes Personal zu finden und zu halten. Außerdem ermöglicht das Tandem dem Konzern, langfristig kompetente Führungskräfte intern auszubilden sowie Wissen im Konzern zu halten, auch wenn ein Teil eines Tandems das Unternehmen verlässt oder in Rente geht. Das Top- /Jobsharing zwischen Tanja Frankewitz und Markus Gratzfeld macht Schule. 2023 gehen weitere Duos an den Start.



Prüfen und Genauigkeit bleiben selbstverständlich Teile unserer „TÜV NORD DNA“. Gleichzeitig entwickeln wir unsere Unternehmenskultur weiter, um die Arbeitswelt von morgen mitzugestalten. Zu diesem Wandel gehören eine gesunde Fehlerkultur, ein offenes „Mindset“ und die Stärkung von Lernkompetenzen.

### Ein verändertes Bewusstsein

Die Corona-Pandemie und der Fachkräftemangel bewirken Veränderungen und erfordern ein Umdenken in der Arbeitswelt. Damit wir langfristig ein attraktiver Arbeitgeber bleiben, müssen wir die sich wandelnden Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden und der Menschen, die sich bei uns bewerben, im Blick haben.

Unser konzernweites Programm MINDSET zielt darauf ab, die Unternehmenskultur, das heißt unsere Werte, Einstellungen und das tägliche Miteinander, in der TÜV NORD GROUP kontinuierlich zu entwickeln. Durch unterschiedliche Projekte werden Werte und Leitlinien des Konzerns erlebbar gemacht. Deshalb steht MINDSET unter dem Motto: Mitmachen. Mitgestalten. (Er)leben. Egal welche Position oder welches Alter, welcher Fachbereich oder welche Gesellschaft im In- und Ausland: alle sind eingeladen, sich mit Ideen und Anregungen bei MINDSET einzubringen.

Nach dem Start im Sommer 2022 wurde bereits einiges umgesetzt: Mit dem digitalen Tool „Connectify“ können sich unsere Mitarbeitenden weltweit einfacher untereinander kennenlernen, ihre persönlichen Netzwerke erweitern und Wissen teilen. Das neu entwickelte Trainingsprogramm „Unconscious Bias“ unterstützt Führungskräfte und Mitarbeitende in Bereichen wie

Recruiting oder Unternehmensentwicklung dabei, unbewusster Voreingenommenheit und Vorurteilen entgegenzuwirken. Außerdem hat das erste Führungskräfte-Tandem des Konzerns seine Arbeit aufgenommen (ausführlicher Bericht auf den Seiten 70 und 71).

2023 stellt MINDSET beispielsweise die Begleitung von Mitarbeitenden in den Ruhestand und die Unterstützung von Eltern in den unterschiedlichen Lebensphasen des Nachwuchses in den Fokus.

### Aus Fehlern lernen

Fehler zu machen ist menschlich und für Unternehmen, die Innovationen vorantreiben wollen, sind sie sogar unausweichlich. Wichtig ist nur, aus ihnen zu lernen. Der TÜV NORD Konzern vertritt eine positive Fehlerkultur und ermutigt unsere Mitarbeitenden, Neues auszuprobieren.

Seit 2019 veranstalten wir deshalb die Reihe faiLEARN, in der Mitarbeitende und Führungskräfte aus unterschiedlichen Bereichen des Konzerns offen über ihre gescheiterten, fehlerhaften oder schwierigen Projekte, Produkte und Prozesse sprechen. Der Name der Veranstaltung ist Programm: Ziel ist

es zu vermeiden, dass sich gleiche Fehler an andere Stelle wiederholen und aus den Erfahrungen der Kolleginnen und Kollegen etwas Nützliches für die eigene Arbeit mitzunehmen. 2022 fand failEARN wieder in Präsenz statt und wurde erstmalig weltweit im Livestream übertragen. So konnten auch Kolleginnen und Kollegen aus Griechenland, Tschechien, Indonesien, Malaysia, Thailand, Indien und der Türkei teilnehmen.

### **Weltweite Unterstützung bei Corona**

Während 2022 vor allem in Europa die Pandemie-Regelungen nach und nach gelockert wurden, stand in China teilweise das Leben still. Aufgrund der strikten Null-Covid-Politik der chinesischen Regierung durften allein in der Metropole Schanghai knapp 25 Millionen Menschen ihr Zuhause nicht einmal zum Einkaufen verlassen. Von diesen Maßnahmen waren auch die Mitarbeitenden von TÜV NORD China betroffen, weswegen

# 6

**Kulturfelder** vereint MINDSET: Führung, Kommunikation, Nachhaltigkeit, Wissen & Innovation, Vielfalt & Chancengleichheit sowie Gesundheit & Wohlbefinden.

„Mit unserem Programm MINDSET machen wir Werte erlebbar, stärken die Identifikation und fördern ein motivierendes Arbeitsklima. Jede:r ist willkommen.“

**Anja Glowalla**, TÜV NORD AG



die Geschäftsführung den Kolleginnen und Kollegen Pakete mit gekochtem Essen, frischem Obst und Gemüse sowie Hygieneartikeln direkt nach Hause geschickt hat. Da das Verbot realer sozialer Begegnungen aber auch Auswirkungen auf die mentale Gesundheit hatte, organisierte TÜV NORD China zusätzlich virtuelle psychologische Hilfe und Beratung.

Die Unterstützung in China zeigt einmal mehr, für was wir als TÜV NORD GROUP mit unserer Unternehmenskultur stehen: für weltweiten Zusammenhalt – ganz besonders in herausfordernden Zeiten.

### Hilfe für die Menschen in der Ukraine

Kaum eine Nachricht erschütterte die Menschen im Jahr 2022 mehr als der russische Angriffskrieg gegen die Ukraine. Kurze Zeit nach Beginn engagierten sich bereits viele Mitarbeitende der TÜV NORD GROUP für die Menschen, die vor Ort unter dem Krieg zu leiden hatten, und für die Geflüchteten, die in Deutschland und in anderen Ländern Schutz suchten.

Zahlreiche Mitarbeitende von TÜV NORD Polska arbeiteten zum Beispiel in ihrer Freizeit als Freiwillige in einem Lagerhaus und versorgten rund 750 ukrainische Geflüchtete mit Grundnahrungsmitteln, Haushaltsgegenständen und Kleidung. Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler einer Pflegeschule in Recklinghausen sammelten kurzerhand in einer Spendenaktion Geld für die

# 25.000 €

**Soforthilfe** für die Ukraine hat der TÜV NORD Konzern auf ein Spendenkonto eingezahlt.

Menschen in der Ukraine. Eine Mitarbeiterin organisierte mit diversen Super- und Baumärkten, Ärzten und Sanitätshäusern an ihrem Wohnort Sachspenden und brachte diese mithilfe des Vereins „Bochum-Donetsk“ in Lkws zur ukrainischen Grenze. Das sind nur einige der vielen Beispiele, wie die Mitarbeitenden von TÜV NORD den Menschen in der Ukraine geholfen haben.

Das Unternehmen hat das inspirierende Engagement unserer Belegschaft fortgeführt. Der TÜV NORD Konzern zahlte eine Soforthilfe in Höhe von 25.000 Euro auf ein Spendenkonto ein.





„Ich finde es toll, dass die  
TÜV NORD GROUP meine  
Werte – zum Beispiel  
soziales Engagement –  
unterstützt und fördert.“

Vera Riesenweber, TÜV NORD Service

„Mögliche unbewusste und bewusste Vorurteile  
erschweren es Unternehmen, Diversität aktiv  
zu leben. Wir haben das Trainingsprogramm  
,Unconscious Bias‘ entwickelt, um Vielfalt und  
Inklusion zu fördern. Denn unsere Vielfalt  
eröffnet neue Chancen.“

Triin Tint, TÜV NORD AG





# Innovation

Die Corona-Pandemie hat unser privates und berufliches Leben auf den Kopf gestellt. Sie hat uns aber auch innovativer gemacht und die Digitalisierung der TÜV NORD GROUP nochmal beschleunigt. Neue Konzepte wie flexibles Arbeiten sind mittlerweile fester Bestandteil unserer Arbeitswelt und fördern die Innovationskraft unserer Mitarbeitenden.

## Ortsflexibel arbeiten

Die Pandemie hat gezeigt, dass unser Erfolg durch ortsunabhängiges Arbeiten nicht beeinträchtigt wird, ganz im Gegenteil. Deshalb hat die TÜV NORD GROUP 2022 zwei Regelungen geschaffen, die eine größtmögliche Flexibilität unterstützen. Eine Homeoffice-Lösung wurde eingeführt, die das Arbeiten von zu Hause aus auch über die Pandemie-Zeit hinaus möglich macht. Vorausgesetzt natürlich, die Tätigkeit erlaubt das. Die Regelungen an den deutschen Standorten sehen regelmäßig bis zu zwei Homeoffice-Tage pro Woche vor. Ergänzend dazu unterstützt die TÜV NORD GROUP mit einer Regelung das ortsflexible Arbeiten, wenn der Mitarbeitende nicht in seinem häuslichen Umfeld tätig ist.

Zusätzlich unterstützt die TÜV NORD GROUP dabei, den Arbeitsplatz gesundheitsfördernd einzurichten. Wer möchte, bestellt sich über den Arbeitgeber einen ergonomischen Schreibtischstuhl für zu Hause. Alternativ werden Arbeitsmittel für die Homeoffice-Tätigkeit gefördert (zum Beispiel für Monitor, Tastatur oder einen anderen Bürostuhl). Bislang haben mehr als 1.500 Mitarbeitende einen Antrag auf Homeoffice gestellt.

„Wir wollen unseren Mitarbeitenden einen Arbeitsplatz bieten, an dem sie sich wohlfühlen und ihre Talente entfalten können.“

Frank Boerger, TÜV NORD Service





# Arbeiten mit Wohlfühlfaktor

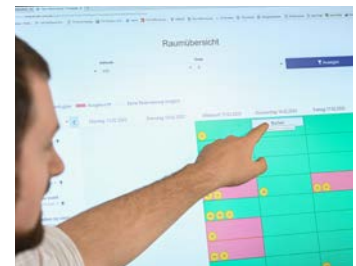
Was weltweit als Notlösung infolge der Ausbreitung des Coronavirus begonnen hat, ist nun etabliert: ein digitaler Arbeitsplatz mit neuen Formen hybrider und mobiler Zusammenarbeit. Auch die TÜV NORD GROUP geht neue Wege, zum Beispiel mit dem sogenannten Desksharing-Modell. Ein Besuch bei einer Abteilung im EDV-Bereich von TÜV NORD Service am Standort Hamburg.

Bundesweite Umfragen zeigen, dass sich die meisten Beschäftigten eine Mischform für ihre Arbeit wünschen: Tage im Homeoffice und Präsenz im Büro für den persönlichen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen. Auch Frank Boerger, Leiter Client Management bei TÜV NORD Service, hat sich mit seinem Team darüber Gedanken gemacht, wie sie künftig arbeiten wollen. Bei der Entwicklung des neuen Raumkonzepts haben die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden eine wichtige Rolle gespielt.

In einem Pilotprojekt hat Frank Boerger die zirka 220 Quadratmeter große Bürofläche seines 20-köpfigen Teams umgestalten lassen und Ideen zu einer neuen Arbeitsumgebung umgesetzt. Weil anteilig von zu Hause gearbeitet wird, setzt er statt auf feste Büroplätze auf ein Desksharing. Jeder Schreibtisch ist gekennzeichnet und kann gezielt im Intranet reserviert werden. Im Online-Buchungstool sehen die Mitarbeitenden genau, wo er steht und über welche Ausstattung der jeweilige Raum verfügt. „Wenn man ein Personalgespräch führt, kann man ein Zweierbüro mit wenig Equipment buchen. Für die Teamarbeit



Kreativer Spielraum: Je nach Aktivität kann über ein Buchungstool der passende Raum reserviert werden.



haben wir einen Raum mit vier voll ausgestatteten Arbeitsplätzen. Wer neue Ideen entwickeln will, mietet einen Kreativraum mit Whiteboard und großem Monitor. Und wer ein wenig Entspannung sucht, nutzt mit seinen Kolleginnen und Kollegen eine der gemütlichen und mit modernen Möbeln ausgestatteten Sitzecken“, erklärt Boerger.

Alle Mitarbeitenden haben ihre eigenen Schließfächer. Jedes enthält als Grundausstattung eine Tasche, Kopfhörer, Bluetooth-Maus und -Tastatur. Wer morgens ins Büro kommt, nimmt sich seine Tasche und geht an den reservierten Arbeitsplatz, abends wird wieder alles im Schließfach verstaut.

Das neue Raumkonzept in Hamburg ist aber nur ein Beispiel von mehreren New-Work-Initiativen in der TÜV NORD GROUP. Der Geschäftsbereich Mobilität hat beispielsweise kürzlich in Osnabrück mit dem „Duo Studio“ ein innovatives Coworking-Space in Betrieb genommen. Weitere Projekte einer neuen Arbeitswelt entstehen auch an anderen Standorten.



# Nachhaltigkeit

Ein inklusiver und wertschätzender Zusammenhalt bildet die Grundlage für unseren Unternehmenserfolg. Die TÜV NORD GROUP hat auch im Jahr 2022 verschiedene Maßnahmen umgesetzt, die ein motivierendes Arbeitsumfeld schaffen. Denn wir sind ein Arbeitgeber für alle – unabhängig von Alter, Geschlecht oder Nationalität.

## Vielfalt leben

Die TÜV NORD GROUP will die inklusive Unternehmenskultur durch konkrete Maßnahmen und Projekte stetig auszubauen. Denn wir sind ein attraktiver Arbeitgeber für alle – unabhängig von Alter, sexueller Orientierung, Geschlecht, Beeinträchtigung, ethnischer Herkunft, sozialem oder religiösem Hintergrund. Beispielsweise haben wir im Jahr 2022 einen Leitfaden für inklusive Stellenanzeigen erstellt, um uns für vielfältige Bewerbungen offen zu zeigen.

Als Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt beteiligte sich der Konzern im Mai am europäischen Vielfaltsmonat – mit dem Fokus, Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft zu fördern. Zur stärkeren Sensibilisierung und Befähigung unserer Beschäftigten haben wir im vergangenen Sommer eine internationale Kampagne gestartet: Bei „5 for Diversity“ konnten sich die Kolleginnen und Kollegen anhand von Videos, Podcasts, Essays oder Interviews über die wichtigsten Prinzipien einer inklusiven und vielfältigen Unternehmenskultur informieren.

Eine weitere Initiative lautet „F<sup>3</sup> – ready For Female Future“. Die Teilnehmenden haben im direkten Austausch Maßnahmen entwickelt, um das Unternehmen für Frauen attraktiver zu machen. Schwerpunktmäßig wurden die Angebote der Führungskräfteentwicklung erweitert sowie individuelle Entwicklungsmaßnahmen gestartet. Als sofortige konkrete Aktion hat der Geschäftsbereich Mobilität Frauen in seinen Stellenanzeigen

aufgerufen, sich zu bewerben, auch wenn sie nicht zu 100 Prozent auf die Stelle passen. Im Geschäftsbereich Industrie Service werden derzeit Empfehlungen für eine effiziente und inklusive Meetingkultur ausgearbeitet.

## Beruf und Privatleben leichter vereinbaren

Der wichtigste Schlüssel zum Erfolg sind die Menschen, die bei uns arbeiten. Die Gesundheit und das Wohlbefinden haben daher oberste Priorität.

Deshalb bietet die TÜV NORD GROUP seit mehr als zehn Jahren einen Familienservice zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben an. Dieser unterstützt zum Beispiel bei der Pflege von Angehörigen, der Suche nach Kitaplätzen und sogar bei der Betreuung von Haustieren. Die Zusammenarbeit mit einem neuen Dienstleister hat unser Angebot 2022 noch einmal verbessert und erweitert. Neben Gutscheinen für Museumsbesuche und andere Freizeit-Aktivitäten gibt es tägliche Live-Bürofitness-Kurse, Achtsamkeitstrainings oder Englisch-Kurse für Kinder ab fünf Jahren. Der Großteil der Angebote ist für unsere Mitarbeitenden kostenlos.

Das Feedback unserer Belegschaft spricht für sich: In einer Umfrage gaben 95 Prozent der befragten Kolleginnen und Kollegen an, dass ihnen diese Möglichkeit die Verbindung von Beruf und Privatleben erleichtert.

## Hoch motivierte Belegschaft

Wir wollen uns kontinuierlich verbessern und unseren Mitarbeitenden ein motivierendes Arbeitsumfeld bieten. Wie die Belegschaft denkt, was sie sich wünscht, was sie gut findet und was verbessert werden kann – darüber hat eine weltweite Befragung der Mitarbeitenden Ende 2021 Auskunft gegeben. Wie engagiert und motiviert gehen die Mitarbeitenden der Arbeit nach? Der Engagement-Index liegt im Branchenvergleich unverändert hoch bei 72 Prozent. Die Bewertung der Kommunikation durch den Vorstand ging gegenüber der Befragung 2018 steil nach oben: Das Vertrauen in das oberste Management ist gewachsen, der Vorstand handelt glaubwürdig, trifft zeitnah verlässliche Entscheidungen und vermittelt ein überzeugendes Bild von der Zukunft, so die Einschätzung der Belegschaft. Spürbar verbessert sehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch die Arbeitsbedingungen. Insbesondere betrifft das die Medien zur internen Kommunikation wie Webkonferenzen. 72 Prozent sind damit (sehr) zufrieden. Auch beim Thema Führungskultur hat sich vieles positiv verändert: 64 Prozent der Belegschaft geben in diesem Feld gute Noten, nach zuletzt 58 Prozent. Besonders stolz sind wir darauf, dass wir ein offenes, vertrauensvolles Miteinander pflegen, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Beeinträchtigungen, Religion oder sexueller Orientierung: Das Thema Gleichbehandlung erreicht mit einer Schulnote von 1,7 einen Spitzenwert bei der Befragung. Insgesamt hat sich die Zustimmung in zehn Themengebieten

verbessert, vier sind stabil geblieben und in nur zwei Gebieten sank die Zustimmung der Mitarbeitenden leicht. Trotz zweier Jahre Corona-Pandemie, eines rasanten Wandels in der Arbeitswelt und globaler Krisen geben die Ergebnisse der Befragung Rückenwind für die anstehenden Herausforderungen.

---

## Auszeichnungen & Rankings

- Zum vierten Mal in Folge listet die unabhängige Studie „Leading Employers“ die TÜV NORD GROUP unter den TOP 1 Prozent aller deutschen Arbeitgeber. In Hannover kam der Konzern 2022 auf Platz 1 aller bewerteten Unternehmen.
- 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 integriert ist.
- Diese Arbeitgeber-Rankings bewerten die TÜV NORD GROUP ebenfalls positiv: Glassdoor, Indeed, MINT minded Company.



„Die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort hat bei unserer aktiven Belegschaft und bei Bewerbenden einen hohen Stellenwert. Ein Weniger an Wegen ist auch gut für die Umwelt und spart CO<sub>2</sub>.“

**Walter Fischer Postlethwaite**, ALTER TECHNOLOGY GROUP



# Das gemeinsame Ziel im Blick

Mitbestimmung wird in der TÜV NORD GROUP großgeschrieben. Auch wenn die Seite des Arbeitgebers und die Arbeitnehmervertretung unterschiedliche Perspektiven einnehmen, eint sie ein gemeinsames Ziel: den Konzern zukunftssicher machen. Marlis Koop, Leiterin Solutions, Offerings & Products & Governance in der TÜV NORD AG, und Rüdiger Sparfeld, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats, im gemeinsamen Interview.

## Welche Themen haben Ihre gemeinsame Arbeit im vergangenen Jahr geprägt?

**Marlis Koop** Das absolut einschneidende Ereignis war natürlich der Beginn des Ukraine-Kriegs. Vor allem zu Anfang hat es uns sehr gefordert. Wir mussten schnell reagieren, die Sorgen der Belegschaft auffangen und beispielsweise unsere psychologischen Angebote verstärkt anbieten. Als wir gesehen haben, wie viele Mitarbeitende sich humanitär engagieren, haben wir den bezahlten Ehrenamtstag ins Leben gerufen, um das beeindruckende Engagement der Kolleginnen und Kollegen im Konzern wertzuschätzen.

**Rüdiger Sparfeld** Wir haben gedacht, 2022 würde uns nach der Corona-Pandemie wieder in ein „normales Leben“ zurückbringen. Aber die Folgen des russischen Angriffskriegs und die daraus resultierende Inflation stellen uns gesellschaftlich, und natürlich auch die Beschäftigten in unserem Konzern, vor enorme Herausforderungen.

**MK** Darüber hinaus hat uns die Digitalisierung intensiv beschäftigt. Was sich im Vergleich zu früher sehr verändert hat: Mittlerweile gibt es im Grunde keine Vereinbarung mehr, an der wir gemeinsam arbeiten, die nicht mit Aspekten

der Digitalisierung zu tun hat. Das wird auch in den Gremien und Ausschüssen deutlich und zeigt, wie sich der Konzern in den vergangenen Jahren gewandelt hat.

## Hat sich Ihre Zusammenarbeit dadurch auch verändert?

**RS** Die Anzahl der zu verhandelnden Themen steigt deutlich; 2022 haben wir beispielsweise fast 30 Vereinbarungen getroffen. Was sich ändern muss, sind Weg und Dynamik, wie wir zu Regelungen kommen. Wir müssen zuerst die Ziele abgleichen, also gemeinsam abstimmen, was wir erreichen wollen. Dann kann es in die inhaltliche Ausgestaltung gehen; erst am Ende steht die Vereinbarung. In der Vergangenheit stiegen wir bereits im Verhandlungsmodus in gemeinsame Gespräche über eine Vereinbarung ein. Diese Vorgehensweise wird künftig nicht mehr funktionieren.

**MK** Ein gutes Beispiel für diese Art der Zusammenarbeit ist der Weg zur Homeoffice-Regelung. Wir hatten eine große Aufgabe vor uns, die breit verankert sein musste. Das ist uns gut gelungen.

### Welche Themen stehen 2023 an?

**RS** Die eben angesprochene Homeoffice-Regelung haben wir 2022 eingeführt. 2023 heißt es, genau zu analysieren, ob es weiter so passt oder ob wir sie anpassen müssen. Auch das Thema Arbeitswelt treibt uns um: Wie sehen künftige Arbeitsplätze aus, welche modernen Raumkonzepte können wir ausprobieren und möglicherweise etablieren? Aus ersten Pilotprogrammen gewinnen wir wichtige Erkenntnisse. Dabei geht es nicht darum, aus Kostengründen Desksharing-Modelle einzuführen, sondern eine attraktive Arbeitsumgebung zu schaffen. Die Menschen sollen gerne zur Arbeit kommen.

2023 werden uns auch die Auswirkungen der Inflation, attraktivere Zusatzleistungen und das Thema Zeitwertkonten beschäftigen. Wir müssen etwas tun, damit wir unsere

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig binden und geeignete neue finden. Darauf zahlen diese Maßnahmen alle ein.

**MK** Da widerspreche ich nicht – ganz im Gegenteil. Wir haben schon tolle Angebote für die Mitarbeitenden, wie zum Beispiel eine Vielzahl von Initiativen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Und jetzt sind wir dabei, diese Benefits – Zusatzleistungen neben dem Gehalt – attraktiver und noch sichtbarer zu machen. Genauso das Thema Zeitwertkonten: Wie möchten die Mitarbeitenden mit Zeit umgehen? Wie lernen die vier Generationen, die wir im Unternehmen haben? Uns gehen die Themen nicht aus.



**Rüdiger Sparfeld,**  
TÜV NORD Mobilität



**Marlis Koop,**  
TÜV NORD AG

# Glossar

Die Angaben im vorliegenden Bericht beziehen sich in der Regel auf das Kalenderjahr 2022 mit Stichtag 31. Dezember 2022. 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 Gesellschaften in Deutschland (unabhängig vom Geschäftsbereich und Standort). „International“ bezeichnet alle Gesellschaften außerhalb Deutschlands und „weltweit“ bezieht sich auf die Summe aus allen Gesellschaften in Deutschland und international. Nachfolgend haben wir die im Personalbericht aufgeführten Abkürzungen und Bezeichnungen konkreter erläutert.

Abkürzung	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“ definiert). 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, in 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 6 Monaten, nebenbeschäftigte Rentner:innen mit geringer Stundenzahl, Praktikant:innen, Werkstudierende, Projektmitarbeitende.
FTE	Full-Time Equivalent (Vollzeitäquivalent)	Gibt an, wie viele Vollzeitstellen sich – bezogen auf die jeweils geltende wöchentliche Arbeitszeit einer Gesellschaft – 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.
	Teilzeitquote	Anzahl der in Teilzeit Beschäftigten bezogen auf die Anzahl aller Beschäftigten (Headcount).
	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"> <li>■ Zugänge von extern</li> <li>■ Zugänge intern aus anderen Gesellschaften oder Geschäftsbereichen</li> <li>■ Zugänge aus vorheriger Azubi-, Praktikums-, Werkstudiumstätigkeit oder Aushilfstätigkeit in eine unbefristete Festanstellung.</li> </ul>
	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).
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

**Redaktion**

3st kommunikation, Mainz

**Konzeption und Gestaltung**

3st kommunikation, Mainz

**Fotografie**

Frauke Schumann [S. 5, 9 unten, 11, 13, 15]  
Henning Scheffen [S. 16 – 17, 21]  
TÜV NORD GROUP [S. 9 oben, 19]



charta der vielfalt

UNTERZEICHNET

