

MITARBEITER

- 41** Recruiting
- 42** Vergütung und Nebenleistungen
- 44** Personalentwicklung und Weiterbildung
- 46** Diversity Management
- 49** Beruf und Familienleben im Einklang
- 50** Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement

Unser Anspruch

Wir prägen den Geschäftserfolg von morgen, indem wir unsere Mitarbeiter in einem hochmodernen und vertrauensvollen Umfeld weiter stärken und befähigen.

Weltweit arbeiten mehr als 25.000 Menschen¹ für unser Unternehmen, rund die Hälfte davon außerhalb Deutschlands. Sie alle tragen entscheidend zur erfolgreichen Geschäftsentwicklung von TÜV SÜD bei. Ihre Motivation, ihr fachliches Know-how und ihre Fähigkeiten sind die Basis für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung.

Die Zusammensetzung unserer Belegschaft ist so international wie unser Geschäft: Insgesamt sind bei TÜV SÜD Mitarbeiter aus mehr als 100 Nationalitäten vertreten. Die 250 Leitenden Angestellten (Senior Management) kommen aus 28 Ländern, rund zwei Drittel von ihnen aus Deutschland.

Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen spiegeln ein klares Bild: Die Menschen arbeiten gerne für TÜV SÜD und schätzen die Möglichkeiten, die ihnen das Unternehmen bietet. Diese Stärke wollen wir weiter ausbauen. Im Rahmen unserer Personalstrategie 2025 wollen wir eine Kultur der Zusammenarbeit bei TÜV SÜD fördern und diese zu einem spürbaren Mehrwert für unsere Mitarbeiter und Führungskräfte werden lassen. Dazu haben wir 2019 eine umfassende Kulturinitiative gestartet. Denn so wie sich unsere Märkte verändern, muss sich auch unsere Arbeitsweise verändern – über alle Grenzen und Hierarchieebenen hinweg, hin zu einer von allen Mitarbeitern weltweit getragenen Unternehmenskultur. In einem ersten Schritt haben wir dazu im Jahr 2019 knapp 40 Workshops durchgeführt. Rund 600 Mitarbeiter aus allen Regionen und Divisionen nahmen daran teil und erarbeiteten gemeinsam ein Zielbild, das die Zusammenarbeit bei TÜV SÜD prägen wird.

Dieses Zielbild ist insbesondere mit Blick auf unsere weitere Unternehmensentwicklung wichtig. Denn TÜV SÜD wird auch in den kommenden Jahren weiter wachsen. In Verbindung mit der üblichen Fluktuation werden so allein in den kommenden zehn Jahren rund 30.000 Menschen neu in unser Unternehmen kommen. Sie zu finden, für TÜV SÜD zu gewinnen und mit ihren Fähigkeiten in das Unternehmen zu integrieren, ist eine der zentralen Herausforderungen für unseren Personalbereich.

Vor diesem Hintergrund stehen bei unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten im Handlungsfeld „Mitarbeiter“ die folgenden Themenbereiche im Fokus: Recruiting, Vergütung und Nebenleistungen, Weiterbildung und Entwicklung, Diversity Management, Beruf und Familie sowie Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit.

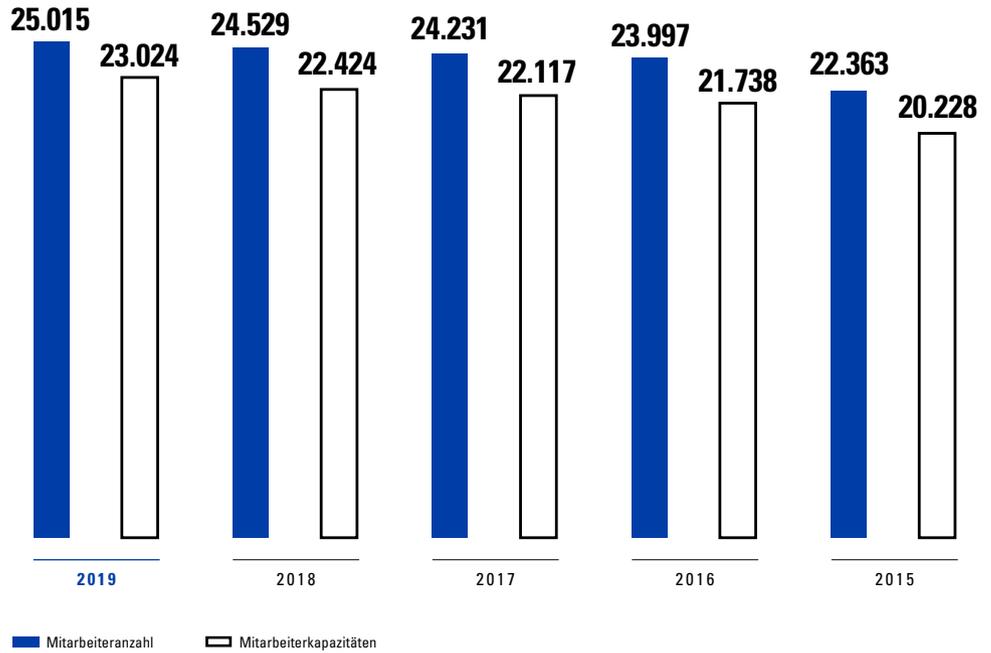
1109

¹ _ Eine detaillierte Analyse zur Entwicklung des Personalstands im Geschäftsjahr 2019 findet sich im aktuellen Geschäftsbericht auf den Seiten 73ff.

Mitarbeiterentwicklung

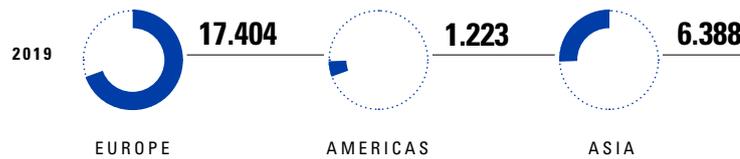
di 09

MITARBEITERANZAHL UND MITARBEITERKAPAZITÄTEN IM JAHRESDURCHSCHNITT



Mitarbeiterzahl nach Regionen

di 10



Mitarbeiterzahl nach Segmenten

di 11



ORGANISATION UND STEUERUNG

Der Großteil der administrativen Personalarbeit ist bei TÜV SÜD in Shared-Service-Bereichen gebündelt. So haben die HR-Business Partner mehr Kapazität, um die von ihnen betreuten Fach- und Führungskräfte als strategische Partner umfassend beraten zu können.

Auch dabei nutzen wir konsequent die Möglichkeiten der Digitalisierung. So wollen wir die Mitarbeiter im Personalwesen noch stärker von Routinearbeiten entlasten und den Führungskräften eine verlässliche Grundlage für ihre Entscheidungen bieten. Jüngstes Beispiel: Seit 2019 liefert das HR-Dashboard auf einen Blick wichtige Kennzahlen zu Fluktuation oder Altersstruktur. Durch die hohe Transparenz der Daten lassen sich mögliche Probleme frühzeitig erkennen oder durch rechtzeitiges Gegensteuern sogar vermeiden.

Um noch zielgerichteter planen und entscheiden zu können, arbeiten wir derzeit am Aufbau einer integrierten Personalplanung. Der systematische Prozess, der die jeweiligen internen Daten sowie externe Marktdaten einbezieht, ist die Grundlage für eine bedarfsgerechte und vorausschauende Planung, um entsprechende Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung und -bindung rechtzeitig einleiten zu können.

TÜV SÜD legt großen Wert auf die Wahrung der Menschenrechte sowie Vielfalt und Chancengleichheit im Unternehmen. Die enge Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern ist seit jeher ein Kernelement unserer Unternehmenskultur. Die Einbeziehung der Arbeitnehmer im Rahmen der Mitbestimmung sowie die Bildung von Arbeitnehmervertretungen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene erfolgt nach nationalen Gesetzen.

In Deutschland waren zum Jahresende 2019 rund 8.700 Mitarbeiter von gewerkschaftlich vereinbarten Arbeitsbedingungen erfasst. Für alle deutschen Arbeitnehmer gilt zusätzlich, dass ihre Interessen im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung durch den Konzernbetriebsrat vertreten werden.

Eine auf Flexibilität und Vertrauen basierende Zusammenarbeit mit dem Betriebspartner bedeutet in Zeiten von „Arbeitswelt 4.0“, die Digitalisierung und Innovation im Unternehmen gemeinsam voranzubringen und gleichzeitig die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter zu schützen. Wir gewährleisten damit, dass unseren Mitarbeitern die bestmöglichen technischen Mittel und Arbeitsbedingungen zur Verfügung stehen und gleichzeitig die Sicherheit und der Schutz der beschäftigtenbezogenen Daten bei unseren Verhandlungen im Fokus sind.

Nicht zuletzt steht TÜV SÜD für eine angemessene, faire und stets existenzsichernde Vergütung seiner Mitarbeiter. Dabei reichen unsere Aktivitäten auch über das aktive Arbeitsalter hinaus. Weitere Informationen zu Art und Umfang der entsprechenden Versorgungspläne finden sich im Konzernabschluss / Konzernanhang des TÜV SÜD Geschäftsberichts 2019.

Als Mitglied der aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. setzen wir uns gemeinsam mit mehr als 1.100 anderen Unternehmen für den Bestand und Ausbau der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland ein.

→ GESCHÄFTSBERICHT 2019,
NICHTFINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
SIEHE SEITE
77

→ GESCHÄFTSBERICHT 2019,
KONZERNABSCHLUSS
SIEHE SEITE
131FF

Recruiting

Um unsere Wachstumsziele zu erreichen, gilt es weltweit qualifizierte Mitarbeiter für TÜV SÜD zu gewinnen. Dazu wollen wir einen globalen und diversen Talentpool zielgruppenorientiert ansprechen und im Rahmen einer starken Arbeitgebermarke vielfältige Talente lokal und international gewinnen. Entsprechende Ziele zur Umsetzung dieses Anspruchs wurden in der HR-Strategie 2025 definiert.

Optimierte Recruiting-Prozesse, die auf einer integrierten Personalplanung basieren und durch digitale Technologien unterstützt werden, sollen zur Erreichung dieser Ziele beitragen. Inzwischen ist in 21 Ländern eine Vielzahl von Stellenangeboten über eine zentrale Plattform für interessierte Bewerber zugänglich. Um dem sich abzeichnenden Mangel an Fachkräften zu begegnen, haben wir 2018 begonnen, spezialisierte Recruiter-Hubs aufzubauen, die Führungskräfte regions- und divisionsübergreifend bei der Suche nach neuen Mitarbeitern unterstützen.

Eine entscheidende Rolle für den Erfolg dieser Aktivitäten spielt die zielgruppenorientierte, strategische Positionierung der Arbeitgebermarke TÜV SÜD. In Deutschland ist TÜV SÜD seit vielen Jahren als attraktiver Arbeitgeber bekannt. Insbesondere Ingenieure, technische Fachkräfte und Absolventen technischer Studiengänge schätzen unser Unternehmen. Konstant gute Ergebnisse bei entsprechenden Umfragen und Rankings zeigen dies. Auch im Ausland konnten wir uns in den vergangenen Jahren einen hervorragenden Ruf erarbeiten. Zahlreiche Auszeichnungen belegen hier die Attraktivität unserer Arbeitgebermarke – 2019 beispielsweise erneut in Spanien und in China. Diese starke Position wollen wir weiter ausbauen. Um die einheitliche Wahrnehmung von TÜV SÜD als Arbeitgeber zu fördern, haben wir im Jahr 2019 eine professionelle und frische Arbeitgebermarke entwickelt, die weltweit für verschiedene Geschäftsbereiche und unterschiedliche Zielgruppen attraktiv ist. Dieses Markenbild wird nun über entsprechende Kampagnen auf lokaler und internationaler Ebene umgesetzt. Im Dezember 2019 hat TÜV SÜD für dieses Projekt den Employer Branding Award „Beste Arbeitgeber Marke 2019 Silber“ in der Kategorie „Global Player“ gewonnen.

Neueintritte

≡ 01

		2019	2018
Mitarbeiterzahl	Anzahl	25.015	24.529
Neu eingetretene Mitarbeiter während des Berichtszeitraums, gesamt	Anzahl	3.764	3.690
	%	15	15
davon eingetreten in Region Europe	Anzahl	2.160	2.044
	%	9	8
davon eingetreten in Region Asia	Anzahl	1.335	1.239
	%	5	5
davon eingetreten in Region Americas	Anzahl	269	407
	%	1	2

Mitarbeiterfluktuation¹

≡ 02

		2019	2018
Mitarbeiterfluktuation während des Berichtszeitraums, gesamt	Anzahl	1.762	1.686
	%	7	7
davon in der Region Europe	Anzahl	683	707
	%	3	3
davon in der Region Asia	Anzahl	942	918
	%	4	4
davon in der Region Americas	Anzahl	137	61
	%	1	0

1 _ Freiwillige Fluktuation

AUSBILDUNG – FÜR EINE SICHERE ZUKUNFT

Traditionell ist auch die Ausbildung junger Menschen ein wichtiger Baustein für TÜV SÜD, um den künftigen Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern zu decken. 2019 begannen 127 Auszubildende (Vj. 155) ihre berufliche Laufbahn bei TÜV SÜD in Deutschland. Ein großer Teil verknüpft dabei Theorie und Praxis durch die Teilnahme an Dualen Studiengängen, vor allem in den Bereichen Maschinenbau, Elektro- und Fahrzeugtechnik. Ziel von TÜV SÜD ist es dabei stets, möglichst viele Absolventen zu übernehmen und im Unternehmen zu Prüflingen oder amtl. anerkannten Sachverständigen auszubilden.

Vergütung und Nebenleistungen

Klare Vergütungsgrundsätze bilden die Basis für eine Vielzahl von Personalprozessen: Angefangen beim Employer Branding über die Gewinnung von Talenten, die Mitarbeiterbindung und -motivation bis hin zu Weiterbildung und Entwicklung – kurz: Sie begleiten die Mitarbeiter über ihre gesamte Tätigkeit im Unternehmen hinweg. Daher gilt es individuellen Aspekten so weit möglich Rechnung zu tragen und zugleich ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Marktorientierung, Transparenz, Flexibilität in einer einfachen und vor allem global einheitlichen Struktur zu vereinen. Ziel all unserer Vergütungsmaßnahmen ist die Stärkung der Arbeitgebermarke TÜV SÜD, die Gewinnung und langfristige Bindung von Mitarbeitern sowie die Unterstützung ihrer fachlichen und beruflichen Entwicklung.

Wir wollen eine Unternehmenskultur der kollegialen und innovativen Zusammenarbeit fördern. Dies bedeutet im Rahmen von jährlichen Zielvereinbarungs- und Zielerreichungsgesprächen eine ganzheitliche Leistungsbetrachtung. Neben individuellen Zielen fließt auch die Betrachtung der in Einklang mit unseren Unternehmenswerten und unserem Kompetenzmodell stehenden Art und Weise der Leistungserbringung ein. Somit beeinflusst ein wertekonformes Verhalten einerseits die Höhe der tatsächlichen variablen Vergütung wie auch eine zukünftige Gehaltsentwicklung.

Verbindliche Regeln, die für jeden Mitarbeiter im Unternehmen gleichermaßen gelten, bilden das Fundament unserer Vergütungspraxis. Die Vergütung erfolgt unabhängig von Nationalität, Herkunft oder Geschlecht. So reflektieren unsere globalen, regionalen und lokalen Vergütungspläne und -regularien den Grundsatz von Gleichbehandlung und Chancengleichheit im Unternehmen. Gegenwärtig erarbeiten wir mit unseren Regionen einheitliche Vergütungsstandards, die unseren Vergütungsprinzipien durch eine weltweit gleichartige Vorgehensweise noch mehr Nachhaltigkeit verleihen.

Praxiserfahrung und verschiedene Studien anerkannter Beratungsunternehmen zeigen, dass das Grundgehalt den größten Einfluss auf den Verbleib eines Mitarbeiters im Unternehmen hat. So strebt TÜV SÜD im nicht-tariflichen Bereich marktgerechte und kompetitive Grundgehälter sowie marktorientierte Ziel-Boni an. Im tariflichen bzw. kollektivrechtlichen Bereich werden Entgelte und Prämien mit den jeweiligen Tarifparteien vereinbart. Auf jährlicher Basis werden externe Marktdaten der regionalen Arbeitsmärkte eingeholt, Vergütung und Nebenleistungen orientieren sich am jeweiligen Marktniveau.

Ein objektives Gradingssystem sorgt bei TÜV SÜD für ein weltweit einheitliches Verständnis von Stellenwertigkeiten und Verantwortungsumfängen – und setzt zugleich den Rahmen für ein strukturiertes, kompetitives, ausgeglichenes, unbefangenes und marktorientiertes Gesamtvergütungssystem. Kaskadiert und durchlässig vom Top-Management bis hin zu Fach- und Führungskräften auf Management- und Professional-Ebene, richtet sich die Höhe der Grundgehälter, variablen Komponenten sowie Nebenleistungen unter Berücksichtigung von Marktgegebenheiten und geschäftlichen Anforderungen an den jeweiligen Grade-Stufen aus.

Globale, regionale und lokale Pläne zur variablen Vergütung sowie der standardisierte, unternehmensweite Prozess des kontinuierlichen Feedbacks ergänzen und unterstützen einander. Die kurz- und langfristigen Incentive-Pläne (Erfolgsbeteiligung, STI und LTI) des Konzerns berücksichtigen zudem Leistungskennzahlen, die auf eine stabile und nachhaltige Entwicklung des Konzerns während eines ein- und/oder mehrjährigen Zeitraums zielen. Um neben dem rein finanziellen Erfolg von TÜV SÜD auch unsere strategischen Ziele verstärkt in den Fokus zu rücken, werden künftig auch nicht-monetäre Kennzahlen in den Programmen zur variablen Vergütung verankert.

Personalentwicklung und Weiterbildung

Technischer Fortschritt, die digitale Transformation und eine weltweit immer engermaschiger vernetzte Wirtschaft führen dazu, dass sich unsere Aufgaben als Dienstleister – und damit auch die Anforderungen an unsere Mitarbeiter – stetig verändern. Mit umfangreichen Angeboten zur Qualifizierung und Weiterbildung wollen wir unsere Mitarbeiter in die Lage versetzen, diese Herausforderungen zu meistern. Denn so schaffen wir die wichtigste Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung unserer Unternehmensstrategie.

Unser Ziel ist es, jedem Mitarbeiter je nach Aufgabe, Position, Ausbildung und Wissensstand im Unternehmen die für ihn optimalen Entwicklungsangebote zu unterbreiten. Dazu wollen wir flexible Möglichkeiten zur fachlichen und überfachlichen Weiterbildung und Entwicklung unserer Mitarbeiter etablieren. Integrierte Lernplattformen und ein möglichst individuell zugeschnittenes Angebot sehen wir dabei als wesentliche Erfolgsfaktoren.

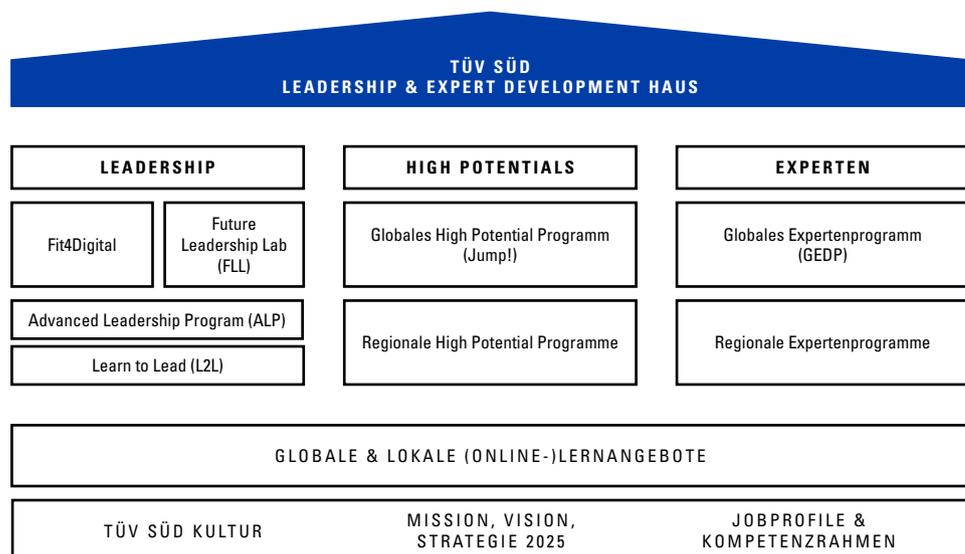
Weltweit absolvierten die Mitarbeiter von TÜV SÜD im Jahr 2019 rund 67.700 Tage an Aus- und Weiterbildung (Vj. 64.400 Tage). Insgesamt standen dazu 18 Millionen Euro für externe Trainingskosten zu Verfügung (Vj. 18 Mio. Euro).

Neben Angeboten, die allen Mitarbeitern offenstehen, wollen wir auch die Entwicklung unserer Führungskräfte und Experten gezielt fördern. Ihr Talent und ihr Wissen sollen kontinuierlich ausgebaut werden, denn sie sind die Grundlage unseres Erfolgs. Mit unserem Programm „Leadership & Expert Development“ (LED) haben wir daher bereits vor Jahren die systematische und kontinuierliche Personalentwicklung von Fach- und Führungskräften in den Mittelpunkt unserer internationalen Personalarbeit gerückt.

» 12

Optimale Entwicklungsmöglichkeiten für jeden

» 12



LERNZIEL: DIGITALISIERUNG

Vor dem Hintergrund der voranschreitenden Digitalisierung kommt der Personalentwicklung eine entscheidende Rolle zu: Zentrale Angebote des Personalbereichs in Deutschland, unterstützt durch die Mitarbeiterakademie, sowie die Förderung durch den Vorgesetzten müssen dabei Hand in Hand gehen. Die gemeinsame Aufgabe ist es, Mitarbeiter auf dem Weg in die digitale Transformation und die damit verbundenen neuen Geschäftsfelder zu begleiten.

Im Rahmen der globalen Personalentwicklung stehen unterschiedliche Programme zur Verfügung, welche darauf abzielen, die „Digitale Reife“ zu fördern. Für die mittlere und obere Führungsebene werden die globalen Programme „Future Leadership Lab (FLL)“ sowie „Fit4Digital“ angeboten. Während im Trainings-Workshop FLL die Komplexität von Führung in der VUCA-Welt (VUCA - Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) erlebt und erprobt wird, liegt der Schwerpunkt von Fit4Digital auf dem Erlernen und Anwenden eines digitalen Mindset sowie neuen Arbeitsmethoden, mit deren Hilfe neue Geschäftsideen entwickelt und bearbeitet werden. Das „Global Expert Development Program (GEDP)“ wendet sich zudem gezielt an die technischen Senior-Experten unseres Unternehmens, um sie in wichtigen Kernkompetenzen auf die neuen Herausforderungen vorzubereiten. Innovation, Produktentwicklung und Kundenorientierung stehen dabei ebenso im Fokus wie Veränderungsmanagement und Wissensaustausch. Seit 2014 haben rund 100 technische Senior-Experten an dem internationalen Programm teilgenommen.

Darüber hinaus haben alle Mitarbeiter weltweit Zugang zur „Digital Learning Page“, auf der sie sich zu Kernthemen der Digitalisierung informieren und weiterbilden können. Auf der Intranetseite befinden sich „Learning Nuggets“ sowie u. a. ein mehrsprachiges webbasiertes Training, das Einblicke in ausgewählte Digitalprojekte von TÜV SÜD sowie praxisnahe Informationen zu Themen wie hochautonomem Fahren oder IT-Sicherheit bietet. Stetig werden zusammen mit Partnern wie der Digital Service GmbH neue Lerninhalte ausgesucht und zur Verfügung gestellt.

LEISTUNG BEWERTEN

Die Leistung unserer Mitarbeiter wollen wir möglichst objektiv und nach unternehmensweit einheitlichen Maßstäben bewerten. Dazu haben wir weltweit einen strukturierten Prozess zu Zielvereinbarungen, Feedback und Bewertung etabliert, welcher in einigen Ländern durch ein einheitliches IT-basiertes Verfahren unterstützt wird. Dieses erlaubt den Führungskräften und Mitarbeitern jederzeit, Ziele und Zielerreichung online abzugleichen. Der Prozess reicht dabei weit über das Vereinbaren und Bewerten von Zielen hinaus. Weltweit haben unsere Mitarbeiter stets die Möglichkeit, sich mit ihren Führungskräften über ihren Leistungsstand und ihre Entwicklungsmöglichkeiten auszutauschen. Dazu gehören neben der Entwicklung in der Position oder auf weiterführenden Positionen vor allem auch Maßnahmen wie Job Rotation und Auslandseinsätze. Diese sollen dazu beitragen, individuelles Wissen zu erweitern und internationale Erfahrungen im Unternehmen zu sammeln.

In einer Vielzahl von Ländern mit TÜV SÜD-Präsenz wird Leistung explizit und/oder implizit anhand von Leistungs- und Verhaltensmaßstäben beurteilt. Im Sinne von konstanter Weiterentwicklung, Nachhaltigkeit und Stärkung der Zusammenarbeit betrachten wir Leistung ganzheitlich, also nicht nur die spezifischen Ziele, sondern auch die Entwicklung und Ausübung von Kompetenzen und das Leben der TÜV SÜD-Werte. Der regelmäßige Austausch zwischen unseren Mitarbeitern und Führungskräften bestärkt und unterstützt dabei unsere strategische Zielsetzung der konstanten Weiterentwicklung, Qualifizierung und Vorbereitung auf sich stetig ändernde und neue Aufgaben und Herausforderungen.

HIGH POTENTIALS AUF KURS

Eine zentrale Bedeutung in der Personalstrategie kommt auch der Identifikation und Förderung von Potenzialträgern zu. Mit gezielten Maßnahmen und Programmen wollen wir diese in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung unterstützen, ihre Bindung an das Unternehmen stärken und sie so auf divisions- und regionsübergreifende Führungsaufgaben vorbereiten. Im Frühjahr 2019 startete dazu der inzwischen fünfte Jahrgang unseres globalen High-Potential-Programms „JUMP!“ mit 18 Teilnehmern aus sieben Ländern.

Das Programm besteht aus mehreren Modulen, die an verschiedenen TÜV SÜD-Standorten weltweit stattfinden. Im Fokus der Module stehen die Kernkompetenzen, die die zukünftigen Führungskräfte brauchen: Leadership & Business, Team, Culture. Zwischen den Modulen arbeiten die Teilnehmer – zusätzlich zu ihren alltäglichen Aufgaben – in internationalen Teams. In diesen arbeiten sie an Projekten von hoher strategischer Bedeutung. Daneben unterstützen Mentoring und digitales Lernen die Teilnehmer, um sich selbst und ihre Kompetenzen weiterentwickeln zu können.

Zusätzlich bietet TÜV SÜD mit CHAMP (Corporate High Achievers' Management Program) regionale High-Potential-Programme zur Förderung und Entwicklung von Mitarbeitern mit hohem Potenzial für zukünftige Führungsaufgaben. In Asien und Amerika hat CHAMP bereits mehrmals mit großem Erfolg stattgefunden. In diesem Jahr wurde auch der Pilotlauf für die Region Europa erfolgreich abgeschlossen. Das Programm ist auf drei Entwicklungsbereiche fokussiert: Leading Self, Leading Team and Leading Business. Es kombiniert Präsenzelemente, interaktive Simulationen, Lernprojekte und Mentoring.

Nicht zuletzt bietet TÜV SÜD seit 2017 Talenten mit Führungspotenzial die Möglichkeit, sich im PEP!-Programm auszuprobieren und sich so persönlich weiterzuentwickeln. PEP! wird für alle TÜV SÜD Gesellschaften in Deutschland angeboten. Zielgruppe sind Mitarbeiter mit dem Potenzial, in den nächsten ein bis drei Jahren eine erste fachliche oder disziplinarische Führungsrolle zu übernehmen.

Diversity Management

→ DIVERSITY@TÜV SÜD
#FUTUREINYOURHANDS

TÜV SÜD steht für Vielfalt und Chancengleichheit. Bereits im Juni 2017 haben wir deshalb die Charta der Vielfalt unterzeichnet und uns damit zu den Grundsätzen bekannt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Jeder im Unternehmen soll die gleichen Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung haben. Wir streben eine wertschätzende Unternehmenskultur an, in der sich das Talent eines jeden Einzelnen voll entfalten und so zum gemeinsamen Unternehmenserfolg beitragen kann.

Wir arbeiten kontinuierlich daran, unser Diversity Management zu optimieren und die entsprechenden Themen noch fester im Unternehmen zu verankern. Erfolgreiches Diversity Management beginnt für uns mit dem Commitment des Top-Managements und spiegelt sich in den Unternehmenswerten und der Firmenkultur wider. Gleichzeitig gilt es entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen und feste Strukturen in den Bereichen Recruiting, Personalentwicklung und Arbeitsbedingungen zu etablieren. Nicht zuletzt ist ein hohes Maß an Transparenz entscheidend für den Erfolg der Maßnahmen.

Insbesondere in den vergangenen beiden Jahren haben wir viel erreicht und beispielsweise neue Reports und Kennzahlen im Personalmanagement etabliert bzw. bestehende Betrachtungen um Diversityfaktoren ergänzt, die unsere Fortschritte messbar machen.

Um Vielfalt auch für die Mitarbeiter greifbarer zu machen, wurde dem Thema in Zusammenarbeit mit der internen Unternehmenskommunikation eine Ausgabe des vierteljährlich erscheinenden Mitarbeitermagazins TÜV SÜD IN gewidmet. Die Ausgabe mit dem Titel „BUNT“ erschien im Herbst 2018 und enthielt Beiträge über das unternehmensinterne Frauennetzwerk „Women’s Network“, den Umgang mit unbewussten Stereotypen, Interviews mit Verantwortlichen und Forschern, viele Porträts von unterschiedlichsten Mitarbeitern.

Im März 2019 hatten wir für fünf Tage den DiversityParcours® an unserem Standort in München zu Gast. Als Mischung aus Wanderausstellung, Infotankstelle und Experimentierfeld beleuchtet der DiversityParcours® das Thema Vielfalt an unterschiedlichen Stationen. Über 300 Mitarbeiter nutzten diese Gelegenheit, erkundeten den Parcours auf eigene Faust oder mit einer der zwölf angebotenen Führungen oder informierten sich beim Eröffnungsvortrag zum Thema „Vielfalt in Unternehmen“.

Aktiv unterstützen wir auch die von Mitarbeitern in Eigeninitiative gegründeten Netzwerke zur Vielfalt und Chancengleichheit im Unternehmen. Unter anderem dienen Netzwerke als Interessenvertretung der in ihnen organisierten Mitarbeiter, geben eine gemeinsame Stimme und können als Bestärkung dienen und gleichzeitig Wertschätzung zeigen. Derzeit gibt es zwei bestehende Mitarbeiternetzwerke, das Womens Network sowie prOut.

prOut ist ein im Jahr 2019 gegründetes Netzwerk, das dem allgemeinen Austausch und der Planung von Aktivitäten rund um LGBTIQ bei TÜV SÜD dient. Die Gruppe ist für alle frei zugänglich, die sich für das Thema interessieren oder unterstützen wollen.

Zugleich unterstützen wir unternehmensseitig auch das 2017 in Eigeninitiative gegründete internationale Womens Network. Über den Austausch von Informationen und regelmäßige Treffen sowie ein 2018 gestartetes Mentoring-Programm wird die Transparenz gefördert und den relevanten Themen mehr Sichtbarkeit im Unternehmen gegeben.

» 13

Herausforderungen und Trends für TÜV SÜD

» 13

DIVERSITY MANAGEMENT



**BEWUSSTSEIN
 SCHAFFEN**

z. B. Unconscious Bias –
 Erklärvideos



**RAHMEN-
 BEDINGUNGEN**

z. B. flexible Arbeitszeiten



**STRUKTURELLE
 MASSNAHMEN**

z. B. Stellschrauben im
 Recruiting-Prozess

FÖRDERUNG VON FRAUEN IM UNTERNEHMEN

Auch arbeitgeberseitig legen wir einen besonderen Schwerpunkt auf die Förderung von Frauen im Unternehmen. Dabei stehen wir vor der Herausforderung, dass – insbesondere in Deutschland – der Anteil an weiblichen Fachkräften und Hochschulabsolventinnen in naturwissenschaftlichen Fächern vergleichsweise gering ist und TÜV SÜD den Großteil seines Personals gerade aus diesen Fachbereichen rekrutiert.

Im Rahmen der Konzerninitiative Gender Balance, einem zentralen Baustein für mehr Vielfalt im Unternehmen, arbeiten wir seit dem Jahr 2016 gezielt daran, den Frauenanteil in Fach- und Führungslaufbahnen deutlich zu erhöhen.

Weitere Informationen zur Chancengleichheit und insbesondere zur Förderung von Frauen im Unternehmen finden sich im Geschäftsbericht 2019. » 14, 16

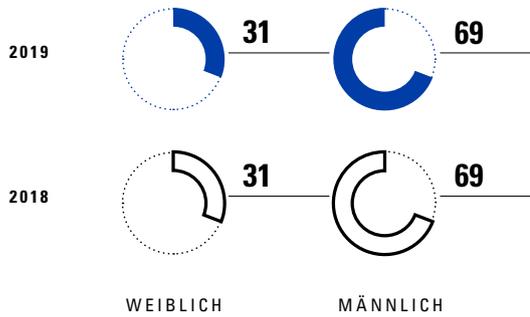
→ GESCHÄFTSBERICHT 2019, ERKLÄRUNG ZUR GLEICHBERECHTIGTEN TEILHABE VON FRAUEN UND MÄNNERN AN FÜHRUNGSPPOSITIONEN SIEHE SEITE 36

→ GESCHÄFTSBERICHT 2019, LAGEBERICHT, NICHT FINANZIELLE LEISTUNGSINDIGATOREN, MITARBEITERBERICHT SIEHE SEITE 78

Mitarbeiter nach Geschlecht

» 14

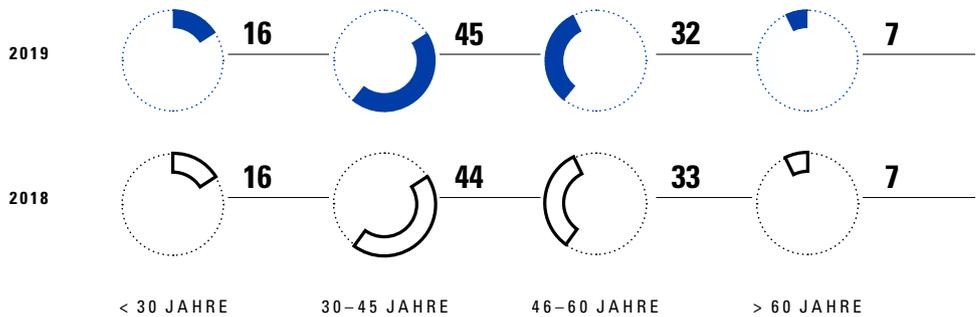
Konzern Gesamt in %



Mitarbeiter nach Alter

» 15

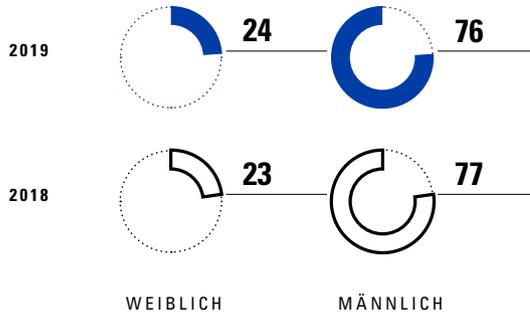
Konzern Gesamt in %



Führungskräfte nach Geschlecht

di 16

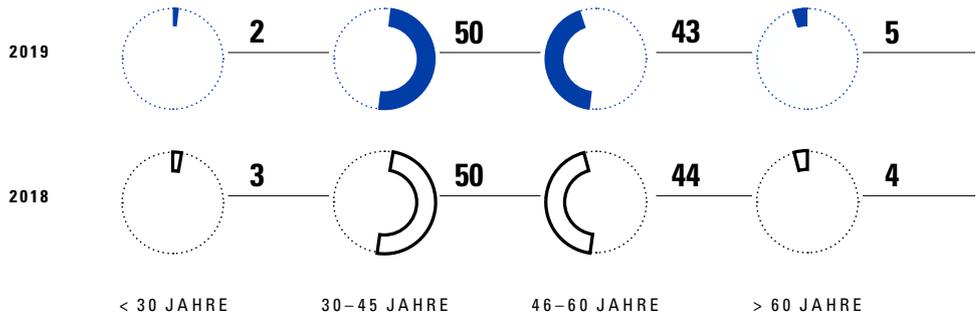
Konzern Gesamt in %



Führungskräfte nach Alter

di 17

Konzern Gesamt in %



Beruf und Familienleben im Einklang

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur – und zugleich ein wichtiger Aspekt unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Die Bandbreite entsprechender Programme und Angebote für unsere Mitarbeiter reicht dabei schon seit vielen Jahren von allgemein zugänglichen Informationen über konkrete Unterstützung wie der Bereitstellung von Belegplätzen in Kitas und Kindergärten bis hin zu einer Vielzahl von Arbeitszeitmodellen und der Möglichkeit des mobilen Arbeitens.

Über ein eigenes Onlineportal sind die unterschiedlichen Angebote für unsere Mitarbeiter zugänglich. Um der wachsenden Nachfrage von Mitarbeitern nach Möglichkeiten zu entsprechen, sich neben den beruflichen Aufgaben auch pflegebedürftigen Menschen zu widmen, haben wir unser Angebot 2019 um konkrete Angebote rund um das Thema Pflege erweitert. Dazu sind wir in Deutschland eine Kooperation mit einem auf Pflegeassistenz spezialisierten Unternehmen eingegangen. Dieses steht unseren Mitarbeitern mit Informationen und konkreten Hilfsangeboten jederzeit zur Verfügung.

Seit 2009 nehmen wir regelmäßig am Audit „berufundfamilie“ teil, um die hohe Qualität unserer Angebote zu sichern – 2018 durchliefen wir dieses Audit zum vierten Mal. Im Mittelpunkt stand die Kommunikation unseres Leistungsspektrums, mit dem wir unsere Mitarbeiter bei der opti-

malen Gestaltung ihres Familienlebens – insbesondere mit Kindern – unterstützen und ihnen gleichzeitig die berufliche Weiterentwicklung ermöglichen. Auch das immer wichtigere Thema Beruf und Pflege spielte eine wesentliche Rolle im Rahmen der Rezertifizierung.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie¹

≡ 03

	2019	2018
Mitarbeiter in Elternzeit	801	700
Anteil Mitarbeiter in Teilzeittätigkeit während Elternzeit	25,1 %	25,1 %
Anteil Mitarbeiter in Teilzeittätigkeit insgesamt	19,6 %	19,6 %
Durchschnittliche Elternzeit-Dauer	4,0 Monate	4,6 Monate
davon Frauen	14,7 Monate	12,4 Monate
davon Männer	1,3 Monate	1,8 Monate

¹ _ Nur Deutschland.

JUGENDAUSTAUSCH- UND PRAKTIKUMSPROGRAMME

Zum 150-jährigen Unternehmensjubiläum im Jahr 2016 starteten wir erfolgreich das internationale Jugendaustauschprogramm „Horizonte“. Jahr für Jahr laden wir seitdem Kinder unserer Mitarbeiter im Alter von 14 bis 18 Jahren ein, die Vielfalt der Kulturen in den Ländern zu erleben, in denen TÜV SÜD tätig ist. So wollen wir die Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen positiv unterstützen und über alle Grenzen hinweg Kontakte zwischen unseren Mitarbeitern und deren Familien ermöglichen.

TÜV SÜD übernimmt die Kosten des Austausches und kümmert sich gemeinsam mit der Organisation AFS Interkulturelle Begegnungen e. V. um die professionelle Abwicklung und Begleitung des Programms. Die Akzeptanz von „Horizonte“ ist unverändert hoch: Im Geschäftsjahr 2019 beteiligten sich insgesamt 40 Familien (Vj. 38) an dem Programm, die Hälfte davon aus Deutschland.

Für Studierende aus Mitarbeiterfamilien zwischen 18 und 25 Jahren bietet TÜV SÜD außerdem das Programm „Explore“ an. Die Studenten erhalten die Möglichkeit, an einem der internationalen Standorte von TÜV SÜD ein bezahltes Praktikum von bis zu acht Wochen zu absolvieren und so Arbeitserfahrung in einem internationalen Umfeld zu sammeln. Im Jahr 2019 nahmen an diesem Programm 15 Studenten (Vj. 14) teil. Rund ein Drittel der Teilnehmer kam aus Deutschland, zwei Drittel stammten aus unseren internationalen Standorten.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement

Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter haben bei TÜV SÜD traditionell einen hohen Stellenwert. Als verantwortungsbewusster Arbeitgeber tragen wir dafür Sorge, dass unsere Mitarbeiter weltweit in einem sicheren und gesundheitsgerechten Umfeld arbeiten können und ihre Gesundheit nicht durch die Ausübung ihres Berufes gefährdet wird. Dabei haben wir alle Aufgabenbereiche im Blick: von klassischer Schreibtischarbeit über physisch herausfordernde Tätigkeiten bis hin zu Arbeiten mit komplexen Gerätschaften sowie Gefahrenstoffen.

Zugleich setzen wir auf die Eigenverantwortung unserer Mitarbeiter und wollen sie über ein breites Spektrum an Maßnahmen für ein gesundheitsbewusstes Verhalten im Berufs- und Privatleben sensibilisieren. Mit spezifischen Angeboten zur Prävention erhöhen wir die Motivation und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter und wirken damit krankheitsbedingten Ausfallzeiten sowie den Folgen des demografischen Wandels entgegen. Dabei gehen wir mit unseren Maßnahmen oft weit über die gesetzlichen Anforderungen hinaus.

GLOBAL HEALTH POLICY SETZT DEN RAHMEN

Entsprechend der Internationalisierung unseres Unternehmens folgt auch unser Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) einem internationalen Ansatz. Es verknüpft das Konzept des gesetzlich geregelten Gesundheitsschutzes (inkl. Arbeitssicherheit) mit dem Konzept der freiwillig betriebenen Gesundheitsförderung.

Grundlage für unser Handeln ist die 2017 verabschiedete Global Health Policy. Sie regelt weltweit und für alle TÜV SÜD Gesellschaften die Organisation des Gesundheitsschutzes, definiert unternehmensweite Mindeststandards und Kennzahlen in den Handlungsfeldern Erste Hilfe und Notfallmanagement, Gefährdungsbeurteilung und Arbeitshygiene. So ergänzt sie die bereits 2014 mit dem Konzernbetriebsrat erarbeitete Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Für die Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist jeweils die lokale TÜV SÜD Gesellschaft unter Berücksichtigung des rechtlichen Rahmens des jeweiligen Landes verantwortlich. Zentral koordiniert und gesteuert, sorgen mehr als 30 Regional Health & Safety Manager für Sicherheit am Arbeitsplatz und die Umsetzung unseres Gesundheitsmanagements vor Ort. Zusammen mit Fachkräften für Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizinern führen sie Gefährdungsbeurteilungen für alle Arbeitsbereiche durch, leiten aus den Ergebnissen konkrete Maßnahmen ab und monitoren deren Umsetzung. Zugleich tragen sie die Verantwortung für regionsbezogene Aktionen und begleiten die konzernweiten Gesundheitsprogramme mit entsprechenden Maßnahmen vor Ort. Dabei beziehen wir stets auch die lokalen Arbeitnehmervertretungen mit ein. Mit ihrer Beteiligung haben wir beispielsweise in Deutschland 2019 einen Prozess zur Psychischen Gefährdungsbeurteilung angestoßen.

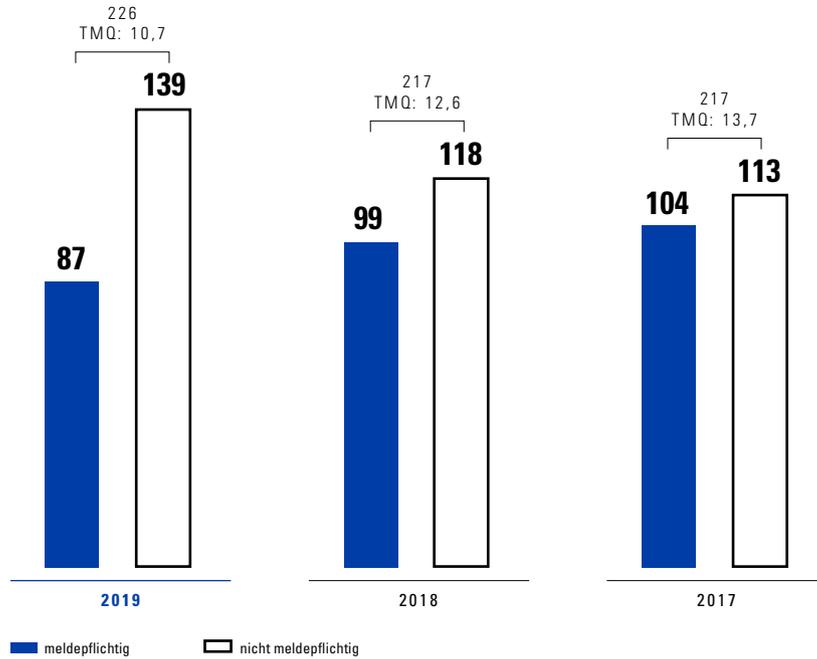
Als eine Kennzahl für das Betriebliche Gesundheitsmanagement dient der Gesundheitsindex, der im Zuge der regelmäßigen globalen Mitarbeiterbefragung ermittelt wird. Er umfasst verschiedene Dimensionen und kann Werte zwischen 1 (Bestwertung) und 7 erreichen. Auf Grundlage der Mitarbeiterbefragung 2018 ergibt sich aktuell ein Wert von 2,83 (2015: 2,95). In nahezu allen Dimensionen – von den Arbeitsbedingungen über die Qualität der Aufgaben bis hin zur Work-Life-Balance – konnten Verbesserungen erzielt werden, lediglich die Arbeitsmenge stieg aus Sicht der Mitarbeiter an. Der Gesundheitsindex wird ergänzt um lokal erhobene Kennzahlen und Indizes, etwa die Unfall- oder Krankheitsquote oder die Teilnahmequoten an Gesundheitsaktionen.

Aufgrund der sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen an unseren Standorten in aller Welt gestaltet sich die konzernweite Erhebung der Kennzahlen schwierig. Dennoch arbeiten wir am Aufbau eines einheitlichen Reportings im Arbeits- und Gesundheitsschutz. In diesem Bericht fokussieren wir jedoch auf Deutschland, das Land, in das die meisten unserer Mitarbeiter beschäftigt sind.

Meldepflichtige Unfälle¹

18

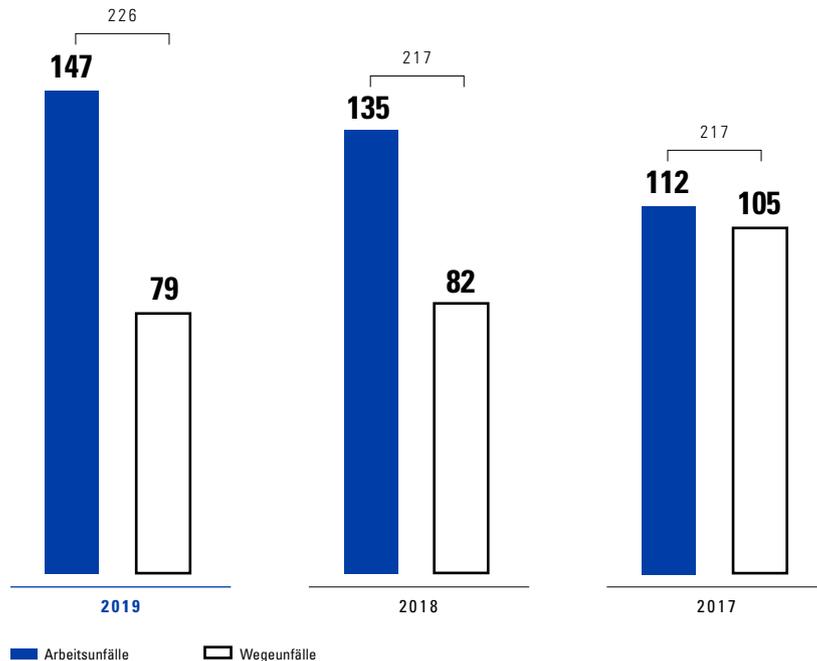
ANZAHL UND TMQ²



Wege- und Arbeitsunfälle¹

19

ANZAHL



¹ _ Der Großteil unserer Tochtergesellschaften wird von den Betriebsärzten und Sicherheitsingenieuren der ias health & safety GmbH betreut. Die vorliegenden Zahlen beziehen sich daher schwerpunktmäßig auf diese Kooperation. Vereinzelt greifen Gesellschaften auch auf lokale Anbieter zurück, um Dienstleistungen bedarfsgerechter abzurufen. Diese Fälle sind in den vorliegenden Daten noch nicht enthalten. Ziel ist es, sukzessive ein Gesamtreporting aufzubauen, das alle Mitarbeiter von TÜV SÜD in Deutschland umfasst.

² _ TMQ = Tausend-Mann-Quote: relative Unfallhäufigkeit pro 1.000 Vollzeit-Mitarbeiter, bezogen auf alle meldepflichtigen Unfälle.

Weitere Kennzahlen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz¹

≡ 04

	2019	2018	2017
Erfasste Mitarbeiter in Deutschland (Vollzeitäquivalente)	8.171	7.853	7.604
Durchschnittliche Ausfalltage je Unfall	7,6	11,2	9,7
Ersthelferquote TÜV SÜD in Deutschland	9,5 %	7,6 %	7,3 %

Teilnehmerquote für ausgewählte Gesundheitsaktionen in Deutschland

≡ 05

	2019	2018	2017
Grippeimpfung	8,0 %	9,3 %	7,6 %
Darmkrebsvorsorge	37,0 %	35,0 %	34,0 %

Als technischer Dienstleister begleiten wir unsere Kunden Tag für Tag bei der Zertifizierung, unter anderem auch in Sachen Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement. Wir kennen die Anforderungen und richten auch unsere eigenen Aktivitäten danach aus, wenngleich wir uns nicht selbst zertifizieren dürfen. Auf Wunsch unserer Kunden oder falls es gesetzlich vorgeschrieben ist – etwa in Teilbereichen von Industry Service, Chemie Service, Product Service oder Automotive –, sind unsere Labore, Prozesse und Managementsysteme nach den einschlägigen Standards zertifiziert bzw. befinden sich aktuell im Zertifizierungsprozess.

In Deutschland sorgt ein zentral koordiniertes Erste-Hilfe- und Notfallmanagement bereits seit 2016 für sichere Abläufe in der Rettungskette sowie für eine effiziente Steuerung bei der Ersthelferbenennung und -schulung. Über den gesetzlichen Rahmen hinaus engagieren wir uns für ein noch aktiveres Notfallmanagement. So stehen deutschlandweit an vielen Standorten Automatisierte Externe Defibrillatoren (AED) zur Verfügung.

Auch bei der Sicherheit unserer Mitarbeiter auf Dienstreisen setzen wir Maßstäbe: Mit der Unterzeichnung der Singapore Declaration der International SOS Foundation haben wir 2017 die Ernsthaftigkeit unseres Engagements nochmals untermauert. Seitdem steht allen Mitarbeitern von TÜV SÜD auf Dienstreisen ein weltweites Netz von Assistance-Zentren für schnelle und professionelle Hilfe bei medizinischen Notfällen oder sicherheitsrelevanten Aspekten zur Verfügung – rund um die Uhr, in derzeit rund 70 Ländern und in mehr als 90 Sprachen.

SCHWERPUNKT PRÄVENTION

Individuelle Maßnahmen zur Gesundheitsprävention unterstützt TÜV SÜD mit finanziellen Zuschüssen. Bewährte Angebote zu Gripeschutzimpfung, Darmkrebsprävention oder Gesundheitsaktionen an einzelnen Standorten finden seit vielen Jahren eine hohe Akzeptanz bei den Mitarbeitern. Auch außerhalb des Unternehmens finden unsere Aktivitäten Anerkennung: Unser seit über zehn Jahren bestehendes Engagement zur Darmkrebsvorsorge schaffte es 2018 beim renommierten Felix Burda Award auf Platz zwei in der Kategorie „Betriebliche Prävention“.

¹ _ Der Großteil unserer Tochtergesellschaften wird von den Betriebsärzten und Sicherheitsingenieuren der ias health & safety GmbH betreut. Die vorliegenden Zahlen beziehen sich daher schwerpunktmäßig auf diese Kooperation. Vereinzelt greifen Gesellschaften auch auf lokale Anbieter zurück, um Dienstleistungen bedarfsgerechter abzurufen. Diese Fälle sind in den vorliegenden Daten noch nicht enthalten. Ziel ist es, sukzessive ein Gesamtreporting aufzubauen, das alle Mitarbeiter von TÜV SÜD in Deutschland umfasst.

Mit der Aktion „Company Bike“ bieten wir den Mitarbeitern an verschiedenen deutschen Standorten seit 2017 die Möglichkeit, ein Fahrrad zu leasen und mit dessen Benutzung die körperliche Fitness zu erhöhen. Mit einer ähnlichen Zielsetzung ging 2017 an den TÜV SÜD-Standorten in Großbritannien die „Cycle to Work“-Initiative an den Start.

Unternehmensweite Kampagnen – ein zentraler Baustein unseres Gesundheitsmanagements – fördern das Engagement unserer Mitarbeiter bei der persönlichen Gesundheitsvorsorge. Im Jahr 2019 schlossen wir die zweijährige Kampagne „Hör auf Dein Herz“ erfolgreich ab. Dabei konnten alle Mitarbeiter von TÜV SÜD auch an der Global Step Challenge teilnehmen. Bei dem konzernweiten informellen Wettbewerb konnten einzelne Mitarbeiter oder ganze Teams die Intensität ihrer täglichen körperlichen Aktivitäten auf einer zentralen Plattform hinterlegen und sich mit anderen Kollegen und Teams vergleichen. Die Challenge kurbelte nicht nur den Bewegungsgeist unserer Mitarbeiter an, sondern förderte Teamgeist und Zusammenhalt auf internationaler Ebene. Über 3.400 Teilnehmer aus 26 Ländern liefen in 60 Tagen mehr als 900.000 Kilometer, was 22,5 Erdumrundungen oder rund 21.330 Marathonläufen entspricht. Auch diese Kampagne fand externe Anerkennung und wurde 2019 für den Duty of Care Award (Kategorie Kommunikation) nominiert und gewann den HR Excellence Award in der Kategorie „Konzerne / Wellbeing“.

2019 starteten wir in Deutschland zudem eine Präventionskampagne zu Diabetes. Die Mitarbeiter können dabei mittels kostenloser Testkits ihren Blutzuckerwert im Labor ermitteln lassen und bei Auffälligkeiten ein ärztliches Beratungsangebot in Anspruch nehmen. Mit der nächsten globalen Gesundheitskampagne wollen wir die Themen Schlaf und Resilienz in den Mittelpunkt rücken und so unser Engagement weiter fortführen.

GESUNDHEITSSCHUTZ AKTUELL – MASSNAHMEN GEGEN CORONA

Kurz nach Ende des Berichtszeitraums traf die Corona-Pandemie die Menschen in aller Welt. Um die Mitarbeiter und ihre Familien möglichst optimal zu schützen, wurde bereits Ende Februar ein Pandemiestab einberufen, der zunächst täglich, später dann wöchentlich auf nationaler und internationaler Ebene tagt. Gesteuert durch Corporate HR und Global Health & Safety, wurde der bereits bestehende Pandemieplan umgesetzt, der klare Verantwortlichkeiten festhält und die zu ergreifenden Maßnahmen definiert. Gewonnene Erkenntnisse wurden genutzt, um parallel eine revidierte Version des Pandemieplans zu erstellen. Die regelmäßige Abstimmung mit den CEOs der Regionen/Legal Entities und den Regional Health & Safety Managern sichert ein konzernweit koordiniertes Vorgehen, das zugleich den Gegebenheiten vor Ort gerecht wird. Dies betrifft beispielsweise die Beschaffung von entsprechender Schutzausrüstung für die Mitarbeiter im Außen- und Innendienst mit intensiverem Kundenkontakt. Mitarbeiter, die mobil von zu Hause aus arbeiten können, können dies auch weiterhin tun. Dies gilt insbesondere für Risikopersonen. Die Teams organisieren sich in Wechselschichten, so dass Büroräume mit nur einer Person besetzt sind. Präsenz-Meetings wurden durch MS-Teams-Termine ersetzt. Dienstreisen außerhalb von Landesgrenzen sind nach wie vor nur unter Auflagen möglich. Selbstverständlich wurden die Reinigungsintervalle in unseren Gebäuden angepasst und weitere Maßnahmen gemäß Hygieneplan umgesetzt.