

Branche	Technischer Dienstleister
Leistungsprofil	Haupt- und Abgasuntersuchungen für Kraftfahrzeuge, Prüfung von technischen Anlagen und Geräten auf ihre Sicherheit, Produkt- und Systemzertifizierungen im In- und Ausland. Prüfung der Sicherheit bei konventioneller und nuklearer Energietechnik, Industrieberatung, Bildungsangebote/Seminare zur beruflichen Qualifizierung oder zum Berufseinstieg
Beschäftigte	7018
Preisträger in der Kategorie	Innovative personalpolitische Einzelmaßnahme
Ausgezeichnet für	Betriebliche Altersvorsorge als innovatives Instrument im Personalmanagement durch Arbeitgeberzuschüsse zu einer Direktversicherung und Mitarbeiterbeteiligung

TÜV NORD KONZERN

ESSEN, HAMBURG, HANNOVER

Die ausgezeichnete Maßnahme im Überblick

Durch Fusion des Rheinisch Westfälischen TÜV mit der TÜV Nord Gruppe wurde 2004 der neue TÜV-NORD Konzern gebildet. Er ist mit über 7.000 Mitarbeitern einer der größten technischen Dienstleister in Deutschland und im Norden die Nummer eins. Diese Marktposition ist das Resultat technischer Kompetenz und eines breiten Beratungs-, Prüf- und Servicespektrum in den Geschäftsfeldern Mobilität / Anlagentechnik, Systems / Ausland, Zertifizierung / Energie- und Systemtechnik / Personal und Bildung. Der TÜV NORD Konzern sieht sich jedoch nicht nur gegenüber seinen Kunden verpflichtet, sondern gleichfalls gegenüber seinen Mitarbeiter/innen. Entsprechend umfassend ist die Personalpolitik des Unternehmens. Herausragend und innovativ ist die in diesem Jahre prämierte Maßnahme der betrieblichen Altersvorsorge als Reaktion auf die absehbare "Rentenlücke" der gesetzlichen Rentenversicherung. Um hier Vorsorge zu leisten, haben Unternehmensleitung, Konzernbetriebsrat und die Gewerkschaft ver.di gemeinsam ein Instrument in Form eines Tarifvertrages entwickelt, das als vorbildlich bezeichnet werden kann.

Das TÜV NORD Kombimodell zur Altersvorsorge umfasst vier verschiedene, aber miteinander kombinierbare Formen der Altersvorsorge. Ein optimaler Mix in Bezug

auf die individuelle Situation und die jeweilige Lebenslage wird so möglich.

Betriebliche Altersvorsorge als innovatives Instrument im Personalmanagement durch Arbeitgeberzuschüsse zu einer Direktversicherung und Mitarbeiterbeteiligung

Unternehmens- und Führungskultur sind Ausdruck einer gelebten Mitbestimmungstradition, die geprägt ist, von einem starken Gefühl der Verbundenheit mit dem Unternehmen und auch untereinander. Gestützt wird dies durch beteiligungsorientiert entwickelte Instrumente wie Leitbild mit Führungsgrundsätzen, Zielvereinbarungs- bzw. Mitarbeitergespräche sowie Mitarbeiterbefragungen, Ideenmanagement, Intranet, Mitarbeiterzeitung...

Mit der prämierten Maßnahme wird ein individuell und gesellschaftlich relevantes Thema konsequent und nachhaltig thematisiert: die Rentenversorgungslücke. Ausgehend von dieser allgemeinen Erkenntnis bietet das Unternehmen seinen Beschäftigten umfangreiche Informationen über deren individuelle perspektivische Einkommenssituation im Rentenalter an.

Zudem wurden unterschiedliche Formen von individueller,

betrieblich organisierter und unterstützter zusätzlicher Altersvorsorge entwickelt. Das Kombimodell beruht auf vier Säulen:

- der Direktversicherung,
- der Unterstützungskasse,
- der Pensionskasse und
- der Riester-Rente

Als innovativ kann dabei die Auswahl unter verschiedenen Optionen bezeichnet werden, so dass die individuell beste Form der Altersvorsorge gefunden werden kann. Als Großkunde konnte der TÜV NORD mit den jeweiligen Versicherern bessere Konditionen aushandeln, als dies jede/r Einzelne vermag. Neue Beschäftigte, die keine betriebliche Altersversorgung in Form von Direktzusagen erhalten, da die betrieblichen Versorgungsregelungen in der 90-er Jahren geschlossen wurden, bekommen einen monatlichen Zuschuss zur Altersvorsorge vom Arbeitgeber. Daneben können alle Beschäftigte auf dem Wege der Umwandlung ihres Gehaltes zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung, die den größten Teil des Spektrums so genannter externer und interner Möglichkeiten abdecken, eine optimale Vorsorge für das Alterseinkommen betreiben.

Hohe Priorität hat im TÜV Nord Konzern die Information über das Kombi-Modell: Da die Materie kompliziert ist, wird der Belegschaft ein umfassendes Informationspaket, sowohl in schriftlicher Form als auch in (Teil-) Belegschaftsversammlungen und persönlichen individuellen Beratungsgesprächen inkl. Modellrechnungen, angeboten. Die Beschäftigten werden so in die Lage versetzt, die für sie jeweils passende Anlagehöhe und den aktuell besten Anlagemix zu finden. Letztlich entscheidet jede/r Beschäftigte aber selber über das eigene Engagement. Über 2.000 Mitarbeiter/innen haben sich bereits am Kombimodell mit Beitragsaufwendungen von knapp 3 Mio. € allein in 2004 beteiligt.

Insgesamt resultiert aus dem Kombi-Modell ein hoher finanzieller und personeller (Beratungs-) Aufwand des Unternehmens. Dieser Aufwand rentiert sich jedoch für beide Seiten: Sowohl die Mitarbeiter/innen als auch der Arbeitgeber profitieren von einer Sozialversicherungsersparnis, die nicht unerheblich ist. Aber auch "weiche Faktoren", wie die Verbesserung der Mitarbeitermotivation bzw. -zufriedenheit, sowie die Identifizierung mit dem Unternehmen werden u.a. der betrieblichen Altersvorsorge zugeschrieben.

Positiv ist hervorzuheben, dass das Unternehmen nicht die Eigenverantwortung einschränkt, sondern aktive

Entscheidungen der Beschäftigten gezielt fördert, diese durch Information und Beratung begleitet und finanziell unterstützt.

Das TÜV NORD Kombimodell ist über einen Tarifvertrag geregelt. Dieser deckt alle gesetzlichen Möglichkeiten, inklusive der Kombinationsmöglichkeiten, ab. Die tarifvertragliche Grundlage gibt eine weitgehende Klarheit und Sicherheit. Durch die Laufzeit von acht Jahren bestand und besteht für Beschäftigte und Unternehmen langfristige Planungssicherheit.

Durch die Fortschreibung des seit 2000 für die Beschäftigten des RWTÜV geltenden Tarifvertrages, gilt dieses innovative Instrument im Personalmanagement jetzt für alle Beschäftigten des fusionierten TÜV NORD Konzerns.



New Deals

Der betriebliche Nutzen ist vor allem darin zu sehen, dass der Arbeitgeber an Attraktivität nach innen und außen gewinnt, indem er durch die Verantwortungsübernahme für seine Mitarbeiter/innen auch gesellschaftliche Verantwortung übernimmt. Die betriebliche Altersvorsorge bewirkt eine zusätzliche Bindungswirkung der Beschäftigten an das Unternehmen. Dies spiegelt sich auch in Arbeitszufriedenheit und Motivation wider.

Der Nutzen für die Beschäftigten liegt zum einen in der Stärkung ihrer Eigenverantwortung, zugleich profitieren sie von der deutlich besseren finanziellen Absicherung im Alter. Darüber hinaus haben sie die Wahl zwischen mehreren Modellen; die Versicherungsbeiträge können je nach individueller Situation variabel geleistet werden.

Dass die Beschäftigten dank des TÜV-Kombimodells an den wirtschaftlichen Erträgen teilhaben, bestätigt ihre Rolle als wichtiger Teil des Unternehmens und trägt so ebenfalls zur Steigerung der Identifizierung mit dem TÜV NORD Konzern bei.