



**NACHHALTIGES
WIRTSCHAFTEN**



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2021

GTÜ

GESELLSCHAFT FÜR TECHNISCHE
ÜBERWACHUNG MBH



Bericht im Rahmen der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN)
Baden-Württemberg

INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die WIN-Charta	3
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	5
4. Unsere Schwerpunktthemen	7
Leitsatz 02 - Mitarbeiterwohlbefinden	9
Leitsatz 06 - Produktverantwortung.....	12
Leitsatz 10 – Anti-Korruption	15
5. Weitere Aktivitäten	18
Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden.....	18
Umweltbelange	21
Ökonomischer Mehrwert	24
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	27
Regionaler Mehrwert	28
6. Unser(e) WIN!-Projekt(e)	30
7. Kontaktinformationen.....	33
Ansprechpartner	33
Impressum.....	33

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Die GTÜ Gesellschaft für Technische Überwachung mbH ist mit ihren Tochterunternehmen

- GTÜ Anlagensicherheit GmbH
- GTÜ Prüfmittelservice GmbH
- GTÜ Zertifizierungsstelle GmbH

ein innovativer Arbeitgeber aus Baden-Württemberg und steht für Sicherheit, Sachverstand und Service. Rund 270 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie mehr als 2.500 in selbständigen Ingenieurbüros tätige Prüfsachverständige/-innen und Sachverständige, die in über 12.500 Untersuchungsstellen und in mehr als 700 eigenen Prüfstellen im gesamten deutschen Bundesgebiet aktiv sind, bilden eine starke Gemeinschaft.

Zu den Kerndienstleistungen gehören amtliche Prüfungen wie die Hauptuntersuchung (HU) inklusive der Abgasuntersuchung oder Sicherheitsprüfung (SP), von Kraft- und Nutzfahrzeugen, „Vollgutachten“ und „Einzelabnahmen“ sowie Schadengutachten und Wertgutachten. Damit trägt die GTÜ maßgeblich zu Verkehrssicherheit und Umweltschutz in Deutschland bei.

Gleichzeitig leistet die GTÜ einen großen Beitrag zu einer funktionierenden Mobilität, Logistik und Grundversorgung. Hinzu kommen zahlreiche weitere Dienstleistungen rund um die Sicherheit im Straßenverkehr, in der Kraftfahrzeugtechnik und bei historischen Fahrzeugen. Der Technische Dienst der GTÜ arbeitet unter anderem in der Fahrzeughomologation (Typgenehmigung von Fahrzeugen). Daneben hat die Prüforganisation ihre Überwachungstätigkeit auf die Bereiche Anlagensicherheit, Qualitätssysteme sowie Kalibrierung von Prüfmitteln ausgedehnt und betreibt Tochtergesellschaften zur Anlagensicherheit sowie die Zertifizierungsstelle und den Prüfmittelservice.

Familiengerechte Arbeitsbedingungen sind wichtige Bestandteile der GTÜ-Identität. Diese Unternehmenskultur unterstützt die Mitarbeiter/-innen dabei, Familienaufgaben sorgenfreier zu übernehmen und das Berufs- und Privatleben insgesamt in Balance zu halten.

Aus dieser Identität resultieren eine hohe Zufriedenheit, Loyalität und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten. Im Rahmen des Audits „berufundfamilie“ entwickelt die GTÜ die bereits vorhandene familienbewusste Personalpolitik systematisch und nachhaltig weiter und lässt sich die Fortschritte seit dem Jahr 2012 durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau des Landes Baden-Württemberg durch regelmäßige Audits bestätigen.

Eine weitere Auszeichnung hat die GTÜ durch das Familien- und Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg und den Landesportverband als „Partnerbetrieb des Spitzensports“ erhalten. Schon viele Jahre gibt sie Spitzensportlern aus den eigenen Reihen Freiräume, etwa über die Gleitzeitregelung. So können sich diese auf Wettkämpfe vorbereiten.

ÜBER UNS

Derzeit bietet die GTÜ als regionales Ausbildungsunternehmen rund 25 jungen Menschen die besten Rahmenbedingungen in unterschiedlichen Ausbildungs- und dualen Studiengängen und ermöglicht somit einen optimalen Start ins Berufsleben.

Mit neuen Geschäftsfeldern und innovativen Ideen befindet sich die GTÜ auf Erfolgskurs. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter trägt als Teil der GTÜ-Familie außerordentlich zum Erfolg des Unternehmens bei. Stolz und Leidenschaft sind gelebte Werte und zeichnen das GTÜ-Team aus. Ganz, wie es unserem Motto entspricht: „Leidenschaft trifft Vielfalt!“

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Nachhaltigkeitsarbeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Nachhaltigkeitssituation unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

ANMERKUNG DER REDAKTION

Im folgenden Bericht werden wir aus Gründen der besseren Lesbarkeit die männliche Form verwenden. Wir möchten darauf hinweisen, dass entsprechende Bezeichnungen im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter gelten.

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

Mit der Unterzeichnung der WIN-Charta bekennen wir uns zu unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung. Zudem identifizieren wir uns mit der Region, in der wir wirtschaften.

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

Leitsatz 01 – Menschenrechte und Rechte der Arbeitnehmenden: *"Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."*

Leitsatz 02 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden: *"Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden."*

Leitsatz 03 – Anspruchsgruppen: *"Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen."*

Umweltbelange

Leitsatz 04 – Ressourcen: *"Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen."*

Leitsatz 05 – Energie und Emissionen: *"Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."*

Leitsatz 06 – Produktverantwortung: *"Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen."*

Ökonomischer Mehrwert

Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: *"Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region."*

Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen: *"Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen."*

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

Leitsatz 09 – Finanzentscheidungen: *"Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen."*

Leitsatz 10 – Anti-Korruption: *"Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie."*

Regionaler Mehrwert

Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert: *"Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften."*

Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken: *"Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeitende als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein."*

DIE WIN-CHARTA

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf <http://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft-handelt-nachhaltig>.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 12. November 2020

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	SCHWER- PUNKTSETZUNG	QUALITATIVE DOKUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
Leitsatz 1	☐	☒	☐
Leitsatz 2	☒	☒	☒
Leitsatz 3	☐	☒	☐
Leitsatz 4	☐	☒	☒
Leitsatz 5	☐	☒	☒
Leitsatz 6	☒	☒	☒
Leitsatz 7	☐	☒	☒
Leitsatz 8	☐	☒	☐
Leitsatz 9	☐	☒	☐
Leitsatz 10	☒	☒	☐
Leitsatz 11	☐	☒	☐
Leitsatz 12	☐	☒	☐

ES WURDEN FOLGENDE ZUSATZKAPITEL
BEARBEITET:

Zusatzkapitel: Nichtfinanzielle Erklärung	☐
Zusatzkapitel: Klimaschutz	☐

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WINI-Projekt: beeswe.love, Kraichgau

Schwerpunktbereich:

- | | | |
|---|--------------------------------------|--|
| ☒ Energie und Klima | ☐ Ressourcen | ☐ Bildung für nachhaltige Entwicklung |
| <hr/> | | |
| ☐ Mobilität | ☐ Integration | |

Art der Förderung:

- ☒ Finanziell ☐ Materiell ☐ Personell

Umfang der Förderung: 2.850 € netto

Unterstütztes WINI-Projekt: Papiereinsparung, Stuttgart

Schwerpunktbereich:

- | | | |
|--|--|--|
| ☐ Energie und Klima | ☒ Ressourcen | ☐ Bildung für nachhaltige Entwicklung |
| <hr/> | | |
| ☐ Mobilität | ☐ Integration | |

Art der Förderung:

- ☐ Finanziell ☒ Materiell ☐ Personell

Umfang der Förderung: ca. 5.000 € netto (eingespart)

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden: „Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter.“

Leitsatz 06: Produktverantwortung: „Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen.“

Leitsatz 10: Anti-Korruption: „Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie.“

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Die GTÜ sieht in der Nachhaltigkeit Aufgabe und Pflicht zugleich. Die gewählten Schwerpunktt Themen sind wichtige Bestandteile unserer Unternehmensziele sowie unseres Bekenntnisses zur Nachhaltigkeit.

Das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter ist uns seit jeher nicht nur aus unternehmerischer, sondern auch aus sozialer Sicht wichtig. Zufriedene Mitarbeiter sind loyal und unterstützen so die Wertschöpfung und Weiterentwicklung des Unternehmens. Arbeits- und Gesundheitsschutz, Gleichberechtigung, Aus- und Weiterbildung und Förderung unserer Mitarbeiter bilden die Grundlage dafür, dass hohe Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung bestehen. Wir betrachten unsere Mitarbeiter als unser höchstes Gut und investieren nachhaltig in sie. Damit sichern wir den Fortbestand, das Wachstum und den Erfolg unseres Unternehmens langfristig.

Wir übernehmen für unsere Dienstleistungen Verantwortung und leisten durch sie einen wichtigen Mehrwert für die Gesellschaft. Sicherheit und Umweltschutz ist unser Auftrag, dieser ist fest in unserer DNA verankert. Dieses Bewusstsein spiegelt sich in allen unseren Tätigkeitsfeldern wider – sowohl im hoheitlichen wie auch im freiwirtschaftlichen Bereich. Gleichzeitig setzen wir uns aktiv auf nationaler und internationaler Ebene dafür ein, dass passende Rahmenbedingungen für unsere erfolgreiche Arbeit geschaffen und beibehalten werden. Dadurch können wir aktiv nachhaltiges Handeln sicherstellen – heute und morgen.

Im Rahmen unserer Tätigkeitsgebiete haben wir uns zur strengen Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien, Vorgaben, Normen und Regeln verpflichtet. Das gilt für uns als amtlich anerkannte Überwachungsorganisation, als Technischer Dienst und zugelassene Überwachungsstelle in besonderem Maße, da wir mit erheblichem Vertrauen seitens der Behörden ausgestattet sind. Mit der Objektivität und Neutralität im Rahmen unserer Tätigkeiten ist die Reputation unseres Unternehmens unmittelbar verbunden. Deswegen gilt es Interessenskonflikte zu vermeiden, unabhängig und unparteilich zu handeln sowie passende Standards zu definieren.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Transparenz und Vertrauen sind für uns wichtige Säulen in der Zusammenarbeit mit allen Zielgruppen, besonders aber mit unseren Auftraggebern, unseren Kunden sowie der Öffentlichkeit.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz 02 - Mitarbeiterwohlbefinden

ZIELSETZUNG

Die weitere Steigerung der Bindung und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter ist unser erklärtes Ziel. Die familienbewusste Personalpolitik wird dazu kontinuierlich weiterentwickelt. Ein wichtiger Bestandteil ist dabei die Durchführung von Workshops für Führungskräfte, damit weiterreichende Kenntnisse zum Thema „familienbewusste Personalpolitik/Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ aufgebaut und weitergegeben werden können. Dabei wird auch das Thema „gesundes Führen“ berücksichtigt und die psychische Gesundheit ins Bewusstsein gerückt. Dieses kann so allen Mitarbeitern vermittelt werden.

Weiterhin erarbeiten wir für unsere Mitarbeiter auf Wunsch individuelle Angebote für Sabbaticals und arbeiten an einem Veranstaltungskonzept für Vortragsreihen zu den Themen „Gesundheit“ und „Pflege“.

Die geplante Einführung von Pflgetagen für die Betreuung von Angehörigen hat nicht stattgefunden, aber wir setzen bei diesem Thema die gesetzlichen Vorschriften um. Durch die anhaltende pandemische Lage hat die verstärkte Förderung von „Eltern-Kind-Büro“ nicht stattgefunden, da wir unseren Mitarbeitern 100 Prozent Flex-Office (mobiles Arbeiten) anbieten.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- + Workshops für Führungskräfte zum Thema „familienbewusste Personalpolitik/Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, um weiterreichende Kenntnisse aufzubauen und weiterzugeben.
- + Erstellung von individuellen Angeboten für Sabbaticals auf Wunsch von Mitarbeitern.
- + Implementierung der Vortragsreihen „Gesundheit“ und „Pflege“.
- + Verstärkte Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.
- + Entwicklung der Angebote und Vergünstigungen für Mitarbeiter (wie z. B. Jobrad, Gesundheits- und Altersvorsorge, privater Wäscheservice etc.).
- + Angebot von weiteren festen Flex-Office-Tagen (Erhöhung von zwei auf drei Tage pro Woche).
- + Ermöglichung von 100 Prozent Flex-Office in der Pandemie-Zeit.
- + Förderung der Inanspruchnahme von beruflichen und persönlichen Fortbildungsmaßnahmen.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Familiengerechte Arbeitsbedingungen und eine Unternehmenskultur, die alle Beschäftigten dabei unterstützt, Familienaufgaben sorgenfreier übernehmen und das jeweilige Berufs- und

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Privatleben insgesamt in Balance halten zu können, sind wichtige Bestandteile der Identität unseres Unternehmens. Daraus resultieren eine lange Betriebszugehörigkeit und Loyalität, eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten.

Im Rahmen der Zertifizierung „berufundfamilie“ entwickeln wir die bereits vorhandene familienbewusste Personalpolitik systematisch und nachhaltig weiter und lassen uns diese seit dem Jahr 2012 durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau des Landes Baden-Württemberg durch regelmäßige Audits bestätigen. Außerdem bieten wir unseren Führungskräften Workshops zum Thema „familienbewusste Personalpolitik/Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ an, um weiterreichende Kenntnisse aufzubauen und weiterzugeben. Wir haben auch im Jahr 2021 die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben verstärkt gefördert.

Als weiteren Vorteil bieten wir unseren Mitarbeitern Angebote und Vergünstigungen verschiedener Art (beispielsweise Jobrad, Gesundheits- und Altersvorsorge, privater Wäscheservice etc.). Diese Angebote entwickeln wir stetig weiter. Außerdem legen wir einen starken Fokus auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Aus- und Weiterbildung in unserem Unternehmen. So wurden im Jahr 2021 die Vortragsreihen „Gesundheit“ und „Pflege“ implementiert. Wir fördern stetig die Inanspruchnahme von beruflichen und persönlichen Fortbildungsmaßnahmen durch unsere Mitarbeiter. Unser Denken und Handeln basieren auf festen ethischen Prinzipien und Werten, die wir gemeinsam definiert haben. Die Führungsarbeit folgt fest verankerten Grundsätzen, die eine gute und erfolgreiche Zusammenarbeit über alle Ebenen regeln und fördern.

Im Jahr 2021 haben wir die Möglichkeit der festen Flex-Office Tage von zwei auf drei erhöht. Außerdem bieten wir unseren Mitarbeitern in Pandemie-Zeiten die Möglichkeit zu 100 Prozent im Flex-Office zu arbeiten. Auch diese Maßnahmen fördern nachhaltig die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

INDIKATOREN

Indikator 1: Mitarbeiterfluktuation (ohne Auszubildende, Studierende, stud. Aushilfen und Praktikanten)

- + 2021: 4,4 %
- + 2020: 6,7 %

Indikator 2: Krankheitsquote (ohne Auszubildende, Studierende, stud. Aushilfen und Praktikanten)

- + 2021: 3,4 %
- + 2020: 2,9 %

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Indikator 3: Teilnahmequote an Firmenveranstaltungen

- + Über 50 Prozent
- + Ziel: Teilnahmequote halten/erhöhen
- + Stabile Entwicklung über die letzten Jahre, die so beibehalten werden soll

AUSBLICK

Auch im Jahr 2022 werden wir am Schwerpunktthema „Mitarbeiterwohlbefinden“ festhalten. Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter, familiengerechte Arbeitsbedingungen sowie eine Unternehmenskultur, die alle Beschäftigten dabei unterstützt, das Berufs- und Familienleben in Balance zu halten, sind wichtige Bestandteile der Identität unseres Unternehmens. Wir wollen die Mitarbeiterzufriedenheit und daraus resultierende Loyalität unserer Beschäftigten weiter stärken. So wird es im Jahr 2022 eine Rezertifizierung „berufundfamilie“ geben. Daraus werden weitere Maßnahmen resultieren, welche dann umgesetzt werden. Alle Maßnahmen, die im Jahr 2021 ergriffen wurden, werden von uns kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt, um das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter weiter zu steigern.

- + Erneute Zertifizierung „berufundfamilie“ und die damit verbundene systematische und nachhaltige Weiterentwicklung der bereits vorhandenen familienbewussten Personalpolitik.
- + Implementierung einer Vortragsreihe zum Thema „berufliche Altersvorsorge“ und „zusätzliche Krankenversicherung“.
- + Eine Weiterentwicklung der Mitarbeitergespräche ist bereits initiiert. Sie soll dafür sorgen, dass das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter weiter gesteigert wird, indem potenziell benötigte Maßnahmen frühzeitig erkannt werden.
- + Unser Ziel: Im Jahr 2022 werden wir den Fokus auf das Thema Führungskräfteentwicklung legen. Auch dies soll zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben führen. Durch die Weiterentwicklung der Einzelgespräche unserer Mitarbeiter mit ihrer Führungskraft sollen potenziell benötigte Maßnahmen frühzeitig erkannt und umgesetzt werden.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz 06 - Produktverantwortung

ZIELSETZUNG

An der Weiterentwicklung der Standards unserer Services arbeiten wir aktiv auf nationaler und internationaler Ebene und passen diese damit den jeweils aktuellen Gegebenheiten an. Damit unterstützen wir die zukünftige Gestaltung gesetzlicher Rahmenbedingungen durch unsere Expertise in unterschiedlichen Gremien. Zusätzlich setzen wir uns aktiv dafür ein, dass im Zusammenspiel der beteiligten Akteure keine Interessenskonflikte entstehen. Ein weiteres Augenmerk liegt zudem darauf, unser Vertriebsnetz zunehmend zu erweitern, damit wir unsere Produkte unseren Kunden noch zielgerichteter, schneller und in unmittelbarer Nähe anbieten können.

Die Produkte der GTÜ lassen sich in verschiedene Kategorien ordnen. Zum einen die Produkte der GTÜ-Zentrale in Stuttgart. Zu diesen zählen alle Produkte im Sinne von Softwareprodukten, die durch die Mitarbeiter in der Zentrale und die GTÜ-Partner für die tägliche Arbeit benötigt werden. Außerdem die Produkte und Dienstleistungen, die den GTÜ-Partnern zentralseitig angeboten werden, darunter auch die Dienstleistungen der GTÜ-Tochtergesellschaften. Eine weitere Kategorie bilden die Produkte der GTÜ-Partner vor Ort im Sinne von Dienstleistungen, die die GTÜ-Partner den Endkunden anbieten.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- + Stetige Weiterentwicklung der Standards unserer Services.
- + Einsatz unserer Expertise in unterschiedlichen Gremien zur zukünftigen Gestaltung gesetzlicher Rahmenbedingungen.
- + Erweiterung unseres Vertriebsnetzes, um unsere Produkte den Kunden noch zielgerichteter, schneller und in unmittelbarer Nähe anbieten zu können.
- + Stetige Weiterentwicklung des Produkt-Portfolios und Einführung neuer Produkte, im Sinne von Software-Produkten und Dienstleistungen/Services.
- + Optimierung des Prozesses der Produktentwicklung im Sinne der Nachhaltigkeit, durch Verlagerung der Entwicklung in den digitalen Raum.
- + Optimierung der Arbeitsprozesse innerhalb unserer Organisation durch die Einführung neuer Software-Produkte.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Wir wollen auf allen Gebieten unserer Tätigkeit hervorragende Dienstleistungen und Services flächendeckend in Deutschland anbieten. Wir schaffen Mehrwerte für die Gesellschaft, indem wir aktiv zur Verkehrssicherheit und zu Umwelt- und Arbeitsschutz beitragen.

So helfen beispielsweise unsere Fahrzeuguntersuchungen dabei, dass Lärmemissionswerte oder die vom Gesetzgeber vorgegebenen Grenzwerte für den Schadstoffausstoß eingehalten

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

werden. Außerdem sorgen wir mit unseren Fahrzeuguntersuchungen für mehr Verkehrssicherheit auf den Straßen und spielen damit eine wichtige Rolle bei der Umsetzung der europäischen „Vision Zero“. Die Prüfung von Anlagen verhindert, dass etwa Boden und Grundwasser bzw. die Atmosphäre nicht unnötig belastet werden. Gleichzeitig tragen diese Dienstleistungen dazu bei, die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit von Beschäftigten und Dritter zu gewährleisten, aber auch zur Langlebigkeit sowie zum Werterhalt von Anlagen. Wir arbeiten zudem fortlaufend daran, dass unser Angebot auf den neuesten Stand der Technik ausgerichtet ist. Über unser Qualitätsmanagementsystem überprüfen wir die Güte unserer Prüfungen und stellen sicher, dass unsere Vorgaben und Prozesse eingehalten werden.

Die stetige Weiterentwicklung der Standards unserer Services ist innerhalb der GTÜ ein fortlaufender Prozess, sowie auch der Einsatz unserer Expertise in verschiedenen Gremien zur zukünftigen Schaffung gesetzlicher Rahmenbedingungen. Auch die stetige Weiterentwicklung unseres Partnernetzes hat Priorität, damit wir unseren Kunden unsere Produkte möglichst flächendeckend in Deutschland anbieten können. Im Berichtsjahr konnten wir dieses um zehn GTÜ-Partner und 120 Prüfengeure erweitern.

Wir entwickeln unser Produkt-Portfolio ständig weiter und arbeiten stets an der Einführung neuer Produkte, sowohl im Sinne von Softwareprodukten als auch im Bereich der Dienstleistungen und Services. Im Berichtsjahr wurde das Rollout des neuen Systems „Evaluate Mobility“ begonnen, welches im ersten Schritt durch neueste Software und Digitalisierung optimierte Arbeitsprozesse, Dokumentation und Abwicklung für unsere Partner im Bereich der Leasingrücknahme und Ankaufbewertung sichert. Weitere Leistungen innerhalb des Produkts werden sukzessive eingebunden. Zudem hat das Rollout des neuen Gutachtentools für Genehmigungsbegutachtung „Approve Mobility“ begonnen, auch hier sichern neuste Software und digitalisierte Arbeitsprozesse einen optimierten Workflow. Des Weiteren konnte im Berichtsjahr die Pilotphase von „Inspect Mobility“ starten, dies wird im Jahr 2022 im amtlichen Bereich das äußerst wichtige Produktionssystem EGUB ersetzen. Die Einführung der neuen Produkte führt durchweg zu effizienterem Arbeiten. So können Zeit, Arbeitsmittel, Ressourcen etc. im Sinne der Nachhaltigkeit eingespart werden.

Ein wichtiges Augenmerk im Rahmen der Weiterentwicklung der Produkte und Dienstleistungen/Services der GTÜ, liegt auf der Optimierung der Prozesse und Anwendung agiler Produkt- und Softwareentwicklung. Die gesamte Entwicklung der neuen Produkte hat vorwiegend im digitalen Raum stattgefunden, was gleichzeitig einen zusätzlichen Beitrag im Sinne des nachhaltigen Handelns bedeutet.

INDIKATOREN

Indikator 1: Anzahl Verkehrstote in Deutschland

+ 2020: 2.719

+ 2021: 2.569

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Indikator 2: Erweiterung GTÜ-Partnernetz

- + 10 neue GTÜ-Partner
- + 120 neue GTÜ-Prüfingenieure

Indikator 3: Anzahl der durchgeführten Hauptuntersuchungen

- + 2020: 4.688.084
- + 2021: 4.791.905
- + Wachstum: + 2,21 Prozent

AUSBLICK

Wir werden auch im Jahr 2022 an dem Schwerpunktthema „Produktverantwortung“ festhalten. Durch unsere Tätigkeit als amtlich anerkannte Überwachungsorganisation ist es unsere oberste Pflicht, für unsere Produkte und deren Qualität Verantwortung zu tragen und diese stets weiterzuentwickeln und neue Produkte einzuführen, die zur Sicherung der Standards unserer Produkte und Dienstleistungen beitragen. Auch sind wir stets bemüht unser Partnernetz kontinuierlich zu erweitern, um möglichst flächendeckend präsent zu sein und für unsere Kunden schnell und auf kurzem Wege zur Verfügung stehen.

- + Einführung von „Inspect Mobility“, dies ersetzt das äußerst wichtige Produktionssystem EGUB.
- + Etablierung der neuen GTÜ-System-Welt, die alle drei Dienstleistungs-Säulen der GTÜ (Hoheitlicher/amtlicher Bereich, Technischer Bereich, Sachverständigenorganisation) bedient.
- + Stetige Erweiterung unseres Partnernetzes.
- + Optimierung unseres Dienstleistungs-Charakters.
- + Langfristig sind unsere drei Ziele:
- + Die innovativste Sachverständigenorganisation am Markt zu sein.
- + Der Full-Service-Dienstleister für Prüf- und Sachverständigenleistungen in der Mobilitäts- und Automobilbranche zu sein.
- + Der attraktivste Ansprechpartner für alle freiberuflichen Sachverständigen und Prüfer zu sein.
- + Unser Ziel: Für das Jahr 2022 haben wir verschiedene Ziele definiert. Wir werden „Inspect Mobility“ einführen, dies ersetzt im amtlichen Bereich das äußerst wichtige Produktionssystem EGUB. „Inspect Mobility“ sichert durch neuste Software und Digitalisierung optimierte Arbeitsprozesse bei allen Dienstleistungen unserer Partner im amtlichen Bereich. Des Weiteren findet im Jahr 2022 die Etablierung der neuen GTÜ-System-Welt statt, diese bedient alle drei Dienstleistungs-Säulen der GTÜ und umfasst die Produkte „Inspect Mobility“, „Approve Mobility“ und „Evaluate Mobility“.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz 10 – Anti-Korruption

ZIELSETZUNG

Unabhängigkeit und Unparteilichkeit sind die wichtigsten Merkmale einer Prüforganisation. Wir erachten es als unsere Aufgabe, unsere Prozesse fortlaufend zu überprüfen und dadurch Verbesserungspotentiale zu identifizieren sowie eventuelle Risiken zu erkennen.

So hatten wir uns für das Jahr 2021 folgende Ziele gesetzt:

- + Weitergehende Implementierung unseres zentralen Compliance-Managementsystems.
- + Implementierung eines Compliance-Hinweisgebersystems.
- + Weiterentwicklung unserer Antikorruptionsrichtlinie und Überführung dieser in einen Verhaltenskodex.
- + Einführung eines zentralen Vertragsmanagementsystems.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- + Weitergehende Implementierung eines zentralen und koordinierten Compliance-Systems und Schulung der Mitarbeiter.
- + Erarbeitung von Compliance-Leitlinien.
- + Implementierung eines Compliance-Hinweisgebersystems.
- + Weiterentwicklung der Antikorruptionsrichtlinien und Überführung dieser in einen Verhaltenskodex.
- + Einführung eines zentralen Vertragsmanagementsystems.
- + Einführung eines neuen digitalen integrierten Managementsystems.
- + Optimierung unserer Geschäftsprozesse führt zur Identifizierung eventueller Risikopotentiale, die dann beseitigt werden.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Die strenge Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien, Vorgaben, Normen, Regeln ist für uns besonders wichtig. Dazu wurden bereits in der Vergangenheit entsprechende Maßnahmen getroffen (zum Beispiel Beteiligung im QM-Verein der Überwachungsorganisationen, gemeinsame verdeckte Tests etc.). Um unsere Unabhängigkeit und Überparteilichkeit sicherzustellen unterziehen wir uns regelmäßigen Audits, führen in unserer Organisation turnunsmäßig Nachuntersuchungen durch und veranstalten verpflichtende Schulungen, die auf entsprechende Neuerungen oder Änderungen bei den Vorgaben abzielen.

Zudem haben wir eine Stabstelle für Datenschutz und Compliance in unserem Unternehmen implementiert. Bei uns gilt generell das „Vier-Augen-Prinzip“, dieses ist so auch in den internen

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Richtlinien dokumentiert und einsehbar. Zusätzlich haben wir klare Vorgaben für die Korrespondenz und unsere Einkaufsprozesse definiert. Ebenfalls gibt es Regelungen für die Annahme von Geschenken und Einladungen. Unser Verhalten sowie unser Handeln orientieren sich am festen Leitbild unseres Unternehmens. Im Jahr 2021 haben wir ein zentrales GTÜ-Vertragsmanagementsystem und ein neues digital integriertes Managementsystem eingeführt, um unser Handeln nachvollziehbarer zu machen und die administrativen Vorgänge zu vereinfachen. Außerdem wurde unser zentrales und koordiniertes Compliance-System weiterentwickelt und unsere Mitarbeiter wurden weitergehend geschult. Des Weiteren wurden Compliance-Leitlinien erarbeitet und ein Compliance-Hinweisgebersystem implementiert. All dies soll die Kompetenz unserer Mitarbeiter stärken und ihnen Handlungssicherheit verleihen. Ebenfalls haben wir unsere Antikorruptionsrichtlinien weiterentwickelt und diese in einen Verhaltenskodex überführt. Dies soll maßgeblich zur Verhinderung von Korruption in unserem Unternehmen beitragen. Die stetige Optimierung unserer Geschäftsprozesse führt zur Identifizierung eventueller Risikopotentiale, die dann beseitigt werden können.

INDIKATOREN

Die unter dem Schwerpunktthema Anti-Korruption ergriffenen Maßnahmen lassen sich nicht quantitativ messen, da es sich hier vor allem um die Erarbeitung und Implementierung verschiedener Leitlinien, Richtlinien und Systeme handelt, die die Einhaltung des in unserem Leitbild verankerten Verhaltenskodex fördern. Messbares Ergebnis ist allerdings, dass die gesamte Mitarbeiterschaft in einer Sonderveranstaltung auch von Seiten der Geschäftsführung bezüglich der Wichtigkeit der Themen Compliance und Nachhaltigkeit für die GTÜ und bezüglich unserer gesellschaftlichen Verantwortung sensibilisiert wurden. Ferner wurden alle Mitarbeiter messbar zum Thema Compliance online geschult.

AUSBLICK

Wir werden im Jahr 2022 am Schwerpunktthema „Anti-Korruption“ festhalten, da die strenge Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien, Vorgaben, Normen und Regeln für uns als amtlich anerkannte Überwachungsorganisation besonders wichtig ist. Auf die stetige Umsetzung unseres Verhaltenskodex, der in unserem Unternehmensleitbild verankert ist, legen wir ein besonders großes Augenmerk.

Im Jahr 2022 wird die Compliance-Datenlage konkret analysiert werden und wir werden kontinuierlich an der Verbesserung unserer Prozesse arbeiten. Neben der Analyse werden wir uns weiterhin auf einige der im Jahr 2021 ergriffenen Maßnahmen fokussieren. Die weitere Schulung unserer Mitarbeiter, um deren Kompetenz weiter auszubauen und sie handlungssicher zu machen, ist uns wichtig. Außerdem werden wir ein Compliance-Board implementieren und unser Compliance-System stetig weiterentwickeln.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Auch im Jahr 2022 werden wir die Digitalisierung unserer Prozesse vorantreiben, um unser Handeln noch nachvollziehbarer zu machen. Darüber hinaus streben wir die Einführung eines Lieferantenmanagementsystems an, um die Erfüllung bestimmter sowie notwendiger Kriterien durch unsere Lieferanten zu gewährleisten.

- + Weiterentwicklung unseres Compliance-Systems.
- + Weiterentwicklung unseres Informations- und Schulungskonzepts.
- + Implementierung eines Compliance-Boards.

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

LEITSATZ 01 – MENSCHENRECHTE UND RECHTE DER ARBEITNEHMENDEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- + Wir sind uns unserer sozialen Verantwortung gegenüber Mitarbeitern und Gesellschaft bewusst.
- + Wir respektieren und schätzen die Vielfalt in kultureller, sozialer, politischer, rechtlicher und nationaler Hinsicht in unserer Belegschaft.
- + Die GTÜ orientiert sich an den Bestimmungen der Richtlinien und Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Generalversammlung der Vereinten Nationen (AEMR) und der Europäischen Menschenrechtskonventionen (EMRK).
- + Wir bekennen uns zum Schutz der Mitarbeiter und vermeiden Umweltverschmutzung und klimaschädliche Emissionen.
- + Wir binden unsere Mitarbeiter aktiv ein.
- + Wir pflegen eine offene Kommunikation und sorgen beispielsweise durch Betriebsversammlungen, unser integriertes Managementsystem und unser Intranet dafür, dass sich alle Mitarbeiter stets aktuell informieren können, auch zu Themen der Nachhaltigkeit.
- + Geschäftsführung und Führungskräfte pflegen eine Kultur der offenen Tür und sind für die Anliegen der Mitarbeiter ansprechbar und offen.
- + Bei allen Themen, die unsere Mitarbeiter und das Unternehmen betreffen, stimmen wir uns eng mit unserer Mitarbeitervertretung (MAV) ab.
- + Wir haben die Richtlinie für Menschenrechte und Arbeitsbedingungen implementiert.
- + Die Implementierung der Richtlinie für Arbeits- und Gesundheitsschutz hat im Jahr 2021 stattgefunden.
- + Die Mitarbeitervertretung hat ihre Arbeit auch unter erschwerten Corona-Bedingungen fortgesetzt.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- + Die Betriebsversammlungen wurden trotz der anhaltenden pandemischen Lage im Online-Rahmen durchgeführt.
- + Die Einführung der Richtlinie für Menschenrechte und Arbeitsbedingungen spiegelt die Haltung der GTÜ zur Einhaltung und Achtung der international anerkannten Menschenrechte sowie der nationalen Gesetze für unsere Mitarbeiter wider.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- + Mit der Implementierung der Richtlinie für Arbeits- und Gesundheitsschutz positionieren wir uns nicht nur als starker, verlässlicher und sicherer Arbeitgeber, sondern möchten vor allem einen gesellschaftlichen Beitrag für die physische und psychische Gesundheit der Menschen leisten.
- + Die Mitarbeitervertretung hat angesichts der besonderen Herausforderungen, die sich aus der schwierigen Phase der Pandemie und (auch räumlich) den sehr flexiblen Arbeitsplätzen ergaben, alles getan, um ihre Arbeit effektiv fortsetzen zu können. Die MAV war für alle Mitarbeiter gut erreichbar und hilfreiche Fortbildungsmaßnahmen fanden statt.
- + Die Arbeit der MAV fand vor allem digital, aber im Bedarfsfall natürlich auch vor Ort statt. Die Zusammenarbeit mit relevanten Bereichen, wie beispielsweise Personal und Geschäftsführung, konnte so nahtlos fortgeführt werden.

Ausblick:

- + Die oben genannten Maßnahmen und Aktivitäten werden von uns auch im Jahr 2022 aktiv verfolgt und umgesetzt, da uns unsere soziale Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern und der Gesellschaft bewusst und ein wichtiges Anliegen ist.

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- + Wir pflegen den Austausch mit allen relevanten Anspruchsgruppen – sowohl intern wie auch extern. Dazu gehören: unsere Gesellschafter, unsere Partner, unsere Mitarbeiter (dazu zählen wir auch freie Mitarbeiter), unsere Lieferanten, unsere Kunden, Behörden sowie die Öffentlichkeit.
- + Den Dialog führen wir über eine Vielzahl von Kommunikationskanälen, damit wir unsere Stakeholder auch erreichen. Die stetige Qualitätsverbesserung und Weiterentwicklung dieser Kommunikationskanäle haben eine hohe Priorität.
- + Optimierung der Partnerinformation.
- + Die Entwicklung der GTÜ-App (Flip-App) für die Partnerkommunikation hat im Jahr 2021 große Fortschritte gemacht.
- + Implementierung des GTÜ-Newsrooms.
- + Implementierung des GTÜ-Blogs.
- + Relaunch der GTÜ-Website.
- + Installation von Monitoren in den Aufzügen.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- + Die Kommunikation mit den GTÜ-Partnern haben wir durch die gezieltere Verarbeitung und Bündelung der Informationen und einen regelmäßigen Versand der Partnerinformation per E-Mail und über die App optimiert.
- + Die Weiterentwicklung der GTÜ-App (Flip-App) für die Partnerkommunikation wurde soweit vorangetrieben, dass diese im Jahr 2022 eingeführt werden kann.
- + Im Jahr 2021 wurde der Newsroom der GTÜ implementiert, so können die Veröffentlichungen der GTÜ übersichtlich dargestellt werden, die Handhabung für Medienvertreter ist optimiert und dies trägt zur verbesserten Außendarstellung des Unternehmens bei.
- + Der GTÜ-Blog wurde 2021 implementiert. Über diesen werden Einblicke in die GTÜ in spannenden Geschichten erzählt. Mit dem GTÜ-Blog sollen Kunden, Partner sowie die interessierte Öffentlichkeit informiert werden und neue Zielgruppen erschlossen werden.
- + Der Relaunch der GTÜ-Website fand im Jahr 2021 im neuen Corporate Design statt. Die Website ist nun übersichtlicher, einfacher zu bedienen und trägt somit zu einer positiven Außendarstellung der GTÜ bei.
- + In den neu gestalteten Aufzügen der GTÜ-Zentrale in Stuttgart wurden Monitore installiert. Über diese können Inhalte unterschiedlicher Formate schnell und zielgerichtet kommuniziert werden.

Ausblick:

- + Die Kommunikation mit unseren relevanten Anspruchsgruppen – intern und extern optimieren wir kontinuierlich. Auch im Jahr 2022 werden wir unsere Kommunikationskanäle weiter verbessern, um mit unseren Stakeholdern bestmöglich in den Dialog zu treten.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- + Wir gehen verantwortungsvoll mit Ressourcen um und handeln möglichst umweltorientiert sowie energieeffizient.
- + Für Geschäftsreisen benutzen wir bevorzugt die Bahn oder das Auto und vermeiden Flugreisen.
- + Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Merchandising- bzw. Werbeartikel bevorzugt aus nachhaltigen Materialien produziert werden oder die Produktion Nachhaltigkeitsprojekte unterstützt.
- + Unsere Berufskleidung stammt von zertifizierten Herstellern.
- + Wir setzen verstärkt bei internen und externen Besprechungen, Schulungen und Workshops auf digitale Formate anstatt auf Präsenzveranstaltungen.
- + Wir treiben die Digitalisierung in allen Bereichen unseres Unternehmens voran und tragen so zur Ressourcenschonung bei.
- + Wir stellen unseren IT-Betrieb sukzessive auf Cloudlösungen um und verzichten damit zunehmend auf den Betrieb eines eigenen Rechenzentrums.
- + Das im Jahr 2020 implementierte Projekt „Einsparung von Druckerpapier“ wurde im Jahr 2021 erfolgreich fortgesetzt.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- + Im Jahr 2021 wurden insgesamt 472 Geschäftsreisen angetreten. 2020 waren es noch 641 und im Jahr 2019 1146 Geschäftsreisen. Im Jahr 2021 wurde das Flugzeug bei lediglich 22 Reisen als Reisemittel genutzt.
- + Bei allen Geschäftsreisen findet seit 2021 eine Erhebung zu den genutzten Verkehrsmitteln statt.
- + Bei der Auswahl unserer Merchandising- und Werbeartikel legen wir den Fokus immer stärker auf nachhaltige Produkte.
- + Wir haben die Nutzung verschiedener Tools für Online-Kommunikation unterstützt und vorangetrieben.
- + In den ersten drei Quartalen 2021 wurden 277.706 Blätter Papier verbraucht. Im Vergleich zum gleichen Vorjahreszeitraum ist das eine Einsparung von 33 Prozent.

Ausblick:

Wir legen großen Wert auf den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und umweltschonendes sowie energieeffizientes Handeln. Unser Bestreben ist es, die oben genannten Maßnahmen auch im Jahr 2022 umzusetzen und diese stetig zu optimieren.

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- + Unsere Substitutions-/Ersatzanschaffungen von Anlagen und Geräten unterliegen grundsätzlich einer Energieverbrauchs-/Energievergleichsprüfung.
- + Wir überprüfen unsere Anlagen und Geräte regelmäßig hinsichtlich Energieverbrauch und Emissionsbelastung. Wann immer möglich und sinnvoll sehen wir einen Austausch vor.
- + Mit unseren Mobilitätsangeboten bieten wir unseren Mitarbeitern ressourcenschonende, sowie energie- und emissionsreduzierende Alternativen für den Arbeitsweg an.
- + Erkenntnisse und vorgeschlagene Maßnahmen basierend auf Energieaudits werden ebenfalls geprüft und umgesetzt.
- + Wir bieten verstärkt die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten. Damit reduzieren wir die Zahl der zurückgelegten Wegstrecken zwischen Wohnort und Arbeitsplatz. In Pandemie-Zeiten haben die Mitarbeiter die Möglichkeit 100 Prozent im Flex-Office zu arbeiten und wir bieten grundsätzlich drei feste Flex-Office Tage an.
- + Bei der Lichtsteuerung unseres Gebäudes erhöhen wir die Quote der Bewegungsmelder und Zeitschaltuhren sukzessive.
- + Die Beleuchtung stellen wir – wo immer möglich – auf LED-Technologie um.
- + Bei der Auswahl unserer Energielieferanten achten wir auf einen gewissen Anteil Ökostrom.
- + Wir erhöhen die Anzahl an Ladepunkten für elektrisch betriebene Fahrzeuge weiter und stellen diese Mitarbeitern, Kunden und Gästen zur Verfügung. Unsere Mitarbeiter erhalten zudem kostenlose Ladekontingente angeboten. Damit erhöhen wir zusätzlich die Attraktivität als Arbeitgeber und animieren zur Anschaffung bzw. Nutzung solcher Fahrzeuge.
- + Bei der Auswahl unserer Firmenfahrzeuge legen wir den Fokus auf verbrauchsarme, umweltfreundliche und moderne Fahrzeuge. Dabei sind wir gegenüber innovativen Antriebssystemen sehr aufgeschlossen und erhöhen den Anteil zunehmend.
- + Wir halten unseren Fuhrpark auf dem aktuellen Stand der Umwelt- und Sicherheitstechnik.
- + Wir bieten unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, sich ein Jobrad anzuschaffen und fördern dies.
- + Wir bieten unseren Mitarbeitern das Jobticket an, so wird ein Anreiz geschaffen, auf umweltfreundliche Öffentliche Verkehrsmittel umzusteigen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- + 2020 und 2021 standen in der GTÜ-Zentrale vier Ladepunkte für elektrisch betriebene Fahrzeuge zur Verfügung. Noch in 2021 haben die Bauarbeiten für weitere Ladepunkte begonnen und 2022 bieten wir 16 Ladepunkte für elektrisch betriebene Fahrzeuge an.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- + Die Anzahl der Hybridfahrzeuge im GTÜ-Fuhrpark konnte 2021 erhöht werden. 2020 umfasste dieser ein Elektrofahrzeug und vier Hybridfahrzeuge und in 2021 ein Elektrofahrzeug und sechs Hybridfahrzeuge.
- + Das Angebot der Jobräder wird von unseren Mitarbeitern gut angenommen und im Jahr 2021 wurden 60 Jobräder genutzt.
- + Zu Beginn des Jahres 2021 hatten 25 Mitarbeiter das Angebot des Jobtickets angenommen.
- + Wir haben die Anzahl der festen Tage im Flex-Office auf drei erhöht und reduzieren so nachhaltig die Wegstrecken zwischen Wohn- und Arbeitsort unserer Mitarbeiter.

Ausblick:

- + Da wir großen Wert auf die Einsparung von Energie und Emissionen legen, werden die oben genannten Maßnahmen und Aktivitäten auch im Jahr 2022 fortgeführt und stetig optimiert.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- + Wir erweitern unsere Geschäftsfelder kontinuierlich und erschließen auch durch Akquisitionen neue Tätigkeitsfelder für unser Unternehmen.
- + Wir streben nachhaltiges Wachstum für unser Unternehmen an und schaffen, wie in der Vergangenheit, immer neue Arbeitsplätze.
- + Durch die Arbeit unserer Personalabteilung statten wir unsere Mitarbeiter mit hoher Kompetenz aus. Das passiert beispielsweise über Schulungen, Workshops, Mentoring und Coaching.
- + Durch gezieltes, modernes und attraktives Personalmarketing gewinnen wir aussichtsreiche Talente und Auszubildende für uns.
- + Wir erarbeiten und etablieren innovative Personalentwicklungskonzepte.
- + Wir steigern unsere Attraktivität als Arbeitgeber und halten unsere Mitarbeiterfluktuation gering.
- + Wir bieten unseren Mitarbeitern sichere und möglichst unbefristete Beschäftigungsverhältnisse. Gleichzeitig ziehen wir die Festanstellung der Zeitarbeit vor.
- + Wir streben weitere Auszeichnungen als besonders guter und attraktiver Arbeitgeber an.
- + Wir sind stolz darauf, ein Partnerbetrieb des Spitzensports zu sein und führen diese Initiative fort.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- + Im Jahr 2021 konnten wir 43 neue Stellen schaffen (inkl. Auszubildende/Studierende/Praktikanten).
- + Der Anteil unserer befristeten Beschäftigten liegt bei nur 0,8 Prozent für 2021. Für das Vorjahr lag sie bei 1,6 Prozent und konnte somit weiter gesenkt werden.
- + Unsere durchschnittliche Betriebszugehörigkeit lag im Jahr 2021 bei 7,9 Jahren. Im Vorjahr lag diese bei 6,7 Jahren.
- + Die Mitarbeiterfluktuation betrug im Jahr 2021 4,4 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr mit 6,7 Prozent konnte eine deutliche Verbesserung herbeigeführt werden.
- + Im Jahr 2021 wurden wir erneut als Top-Company bei kununu ausgezeichnet. Diese Auszeichnung gilt auch für das Jahr 2022.

Ausblick:

- + Auch in Zukunft werden wir alles daran setzen ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Die kontinuierliche Erweiterung unserer Geschäftsfelder und die Erschließung neuer Tätigkeitsfelder für unser Unternehmen, ist ein fortlaufender Prozess. Die oben genannten

WEITERE AKTIVITÄTEN

Maßnahmen und Aktivitäten werden wir auch im Jahr 2022 verfolgen und kontinuierlich verbessern.

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- + Wir kooperieren mit Hochschulen und verstärken unsere Aktivitäten auf diesem Gebiet weiter. Zudem verstärken wir unsere Aktivität in Forschung und Entwicklung.
- + Wir entwickeln unsere Produkte und Dienstleistungen weiter und setzen hier auf neue, digitale und innovative Konzepte.
- + Wir überprüfen und optimieren unsere internen Prozesse und schaffen so für unsere Mitarbeiter Freiräume, den Fokus verstärkt auf neue, innovative Ideen zu richten.
- + Die GTÜ ist Kooperationspartner der Zukunftswerkstatt 4.0.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- + Im Rahmen der Hochschulkooperation fördern wir zwei Doktoranden des IEEM Karlsruhe (Institut für Energieeffiziente Elektromobilität), in Kooperation mit dem KIT – Karlsruher Institut für Technologie. Geforscht wird in den Bereichen Cyber-Security bei Fahrzeugen und Datenauswertung bei Fahrerassistenzsystemen. Diese Forschungsarbeit bilden die Grundlage für zukünftige Entwicklungen und Innovationen der GTÜ.
- + Im Jahr 2021 konnten wir wichtige Systeme grundlegend überarbeiten und neu implementieren. Wir verbessern unsere Produkte und Dienstleistungen stetig und stärken somit unsere Partner im Markt.
- + Die Entwicklung unseres äußerst wichtigen Produktivsystems „Inspect Mobility“ wurde in 2021 so weit vorangetrieben, dass wir es im Jahr 2022 ausrollen werden und es für alle GTÜ-Partner im Markt nutzbar machen.
- + Im Jahr 2021 wurde eine Kooperation mit der Zukunftswerkstatt 4.0 eingegangen. Die Zukunftswerkstatt 4.0 ist ein Innovationslabor und Schulungszentrum für das Kfz-Gewerbe in Baden-Württemberg. Die GTÜ wird sich hier mit der GTÜ Prüfmittelservice GmbH mit Innovationen und Zukunftstechnologien im Bereich der Bevollmächtigungssysteme und im Bereich Personal aufstellen.
- + Im Rahmen der Zukunftswerkstatt 4.0 wird auch das Projekt „GTÜ Connect“ weiterentwickelt. Das Gerät soll den Prüflingenieurinnen und Sachverständigen der GTÜ eine Hardware für alle Dienstleistungen und Untersuchungen bei der Fahrzeugdiagnose bieten. Diese Innovation ersetzt zukünftig eine Vielzahl an verschiedenen Geräten bei der Fahrzeuguntersuchung und stellt somit einen weiteren Schritt in Richtung Nachhaltigkeit dar.
- + In 2021 fand die Implementierung des digitalen integrierten Managementsystems, das den prozessbasierenden Ansatz verfolgt, statt.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

- + Die Weiterentwicklung unserer Produkte und Dienstleistungen sowie die stetige Optimierung unserer internen Prozesse findet kontinuierlich statt. Auch in Zukunft werden wir unsere Aktivitäten in Forschung und Entwicklung vorantreiben, um nachhaltige Innovationen umzusetzen.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- + Unsere Finanzentscheidungen tragen dazu bei, den Fortbestand unseres Unternehmens nachhaltig zu sichern und den langfristigen, strategischen Zielen zu dienen.
- + Wir wirtschaften auf der Basis einer soliden kaufmännischen Praxis und verfügen über eine hohe Eigenkapitalquote. Unsere Finanzentscheidungen werden primär aus eigenen Mitteln bedient.
- + Kurzfristige, spekulative Investitionen kommen für uns nicht in Betracht. Wir messen unseren Unternehmenserfolg auch anhand der stetigen Rendite, die das Unternehmen für seine Gesellschafter und den nachhaltigen Unternehmenserfolg erwirtschaftet.
- + Einkaufsentscheidungen werden nachhaltig getroffen. Diese definieren sich zum Beispiel über die Qualität, den Preis und den Leistungszeitpunkt, wir ziehen aber auch weitere Faktoren in unsere Auswahl mit ein, etwa regionale Anbieter und Mindestlöhne.
- + Investitionsentscheidungen überprüfen wir auf Nachhaltigkeit auch im Sinne der Reduzierung von Energieverbrauch und Emissionsbelastung.
- + Wir tragen zur Wertsteigerung unserer Firmenzentrale bei, indem wir in eine modernere Ausstattung und modernere Anlagen investieren. Gleichzeitig achten wir dabei auf zukünftige Anforderungen und die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter.
- + Schon heute investieren wir in neue, digitale Prozesse im Sachverständigenwesen und für Mobilitätsanforderungen der Zukunft.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- + Wir haben in eine moderne Ladesäuleninfrastruktur in unserer Stuttgarter Zentrale für E-Autos investiert. Dies trägt zur Stärkung des Umweltbewusstseins und zur Erreichung der gesetzten Ziele im Hinblick auf Klimaschutz bei.
- + Im Berichtsjahr wurde die Eigenkapitalquote weiter erhöht.

Ausblick:

- + Wir werden in Zukunft in eine Schnellladesäule, die in 2022 an der Zentrale installiert wird, investieren. Dies trägt zur weiteren Förderung der E-Mobilität in unserem Unternehmen bei.
- + Im Jahr 2022 wird von SAP R3 auf SAP 4Hana umgestellt, dies verbessert die Produktivität und erhöht den Automatisierungsgrad weiter.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

- + Wir wollen den Wirtschaftsstandort Baden-Württemberg stärken. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung der Region.
- + Mit der Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen schaffen wir einen Mehrwert für unsere Region.
- + Bei der Auswahl unserer Lieferanten und Dienstleister legen wir den Fokus auf regionale Anbieter.
- + Wir sind weiterhin Partnerbetrieb des Spitzensports.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- + Die oben genannten Maßnahmen haben wir im Jahr 2021 stets umgesetzt und so der Wirtschaftsstandort Baden-Württemberg gestärkt.
- + Die erneute Auszeichnung als Partnerbetrieb des Spitzensports durch das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg und den Landessportverband hat 2021 stattgefunden. Die GTÜ schafft so regionalen Mehrwert, da sie die Ausbildung/Beschäftigung von Top-Athleten im Spitzensport im Land Baden-Württemberg fördert.

Ausblick:

- + Auch in Zukunft legen wir großen Wert darauf die Region zu unterstützen und einen regionalen Mehrwert zu schaffen. Dadurch werden wir die Maßnahmen und Aktivitäten stetig optimieren.

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- + Durch unser Vorschlags- und Verbesserungswesen fördern wir aktiv die Eigeninitiative unserer Mitarbeiter und fordern sie dazu auf, Weiterentwicklungspotentiale sowie Innovationschancen in unserem Unternehmen zu identifizieren.
- + Das Vorschlagswesen soll Verbesserungen der Wirtschaftlichkeit sowie der Umweltleistung bringen, den technischen Fortschritt unterstützen und die Gemeinschaft sowie den Teamgeist fördern.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- + Wir sehen in der Digitalisierung große Chancen und investieren erheblich in diesem Bereich. Eingeschlossen sind hier interne Prozesse, aber auch Weiterentwicklung unserer Produkte und Services, die wir unseren Partnern und Kunden zur Verfügung stellen.
- + Geschäftsführung und Führungskräfte treiben im engen Schulterschluss Entwicklungen im Unternehmen voran. Dazu betreiben wir interne Gremienarbeit und veranstalten Workshops, Coachings, Schulungen sowie regelmäßige Kommunikationsrunden.
- + Wir beteiligen uns aktiv an on- und offline Netzwerkveranstaltungen und suchen sowie fördern den externen Austausch – soweit dies im Rahmen der Pandemie möglich ist. Dadurch öffnen wir uns für weitere Impulse, andere Ansichten und neue Denkrichtungen und Trends.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- + Mit unserem Vorschlags- und Verbesserungswesen konnten wir einen fortlaufenden Prozess schaffen, der unsere Mitarbeiter einbindet und für die Identifizierung von Weiterentwicklungspotentialen und Innovationschancen sorgt.
- + Im Rahmen der Digitalisierung unserer Prozesse, Produkte und Services konnten im Berichtsjahr neue Projekte identifiziert werden.

Ausblick:

- + Für das Jahr 2022 ist die Digitalisierung und damit einhergehende Vereinheitlichung des Vorschlags- und Verbesserungswesens durch ein einheitliches Ticketing-System geplant.
- + Das Neu-Ausrollen des Verbesserungs- und Vorschlagswesens wird in 2022 begonnen.
- + Die oben genannten Maßnahmen werden stetig überprüft und angepasst beziehungsweise verbessert.

UNSER(E) WIN!-PROJEKT(E)

6. Unser(e) WIN!-Projekt(e)

Mit unseren WIN!-Projekten leisten wir einen Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

DIESE PROJEKTE UNTERSTÜTZEN WIR

Durch die gestiegene Aufmerksamkeit und dem Wunsch nach einem nachhaltigen Agieren von Gesellschaft und Unternehmen haben sich viele interessante Ansätze gebildet. Die GTÜ strebt danach, diese Ansätze bestmöglich mit ihren Mitarbeitern umzusetzen. Unter anderen verfolgt das Unternehmen die beiden folgenden Projekte.

1. BIODIVERSITÄT

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Der Erhalt der Artenvielfalt und damit funktionierende Naturkreisläufe liegen der GTÜ am Herzen. So engagiert sich das Marketing des Unternehmens für den Erhalt der Bienen – neben der Optimierung aller Prozesse für mehr Nachhaltigkeit bei Werbemitteln aller Art.

Die GTÜ besitzt seit 2020 in Kooperation mit beeswe.love eine 500 Quadratmeter große Bienenweide im Kraichgau. Im Jahr 2021 kam dann ein eigenes GTÜ-Bienenvolk dazu. Das Projekt wurde finanziell mit 2.850 € netto unterstützt.

Die Bienenweide bietet einen geschützten Lebensraum beispielsweise für Bienen, Käfer, Schmetterlinge und Vögel. Durch die dort wachsenden Wildblumen- und Wildkräuter bilden sich natürliche Nahrungsquellen für viele weitere Tierarten.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Durch die weitere Unterstützung des Projekts beeswe.love, konnte im Jahr 2021 ein eigenes GTÜ-Bienenvolk entstehen. Der Schutz der Bienen ist eines der wichtigsten Anliegen unserer Gesellschaft. Denn ohne die Bienen würde unsere Flora und Fauna nicht mehr funktionieren. Mit der Unterstützung des Projekts schaffen wir mit der GTÜ-eigenen Bienenweide nicht nur Lebensraum für andere Tier- und Pflanzenarten, sondern schützen auch die Bienen. Unser Bienenprojekt trägt zum Schwerpunktthema Klima und Energie bei. Durch die Arbeit der Bienen, also die Bestäubung der Pflanzen auf der Bienenweide und in der Umgebung dieser, wird die Flora in diesem Bereich erhalten und dies führt zur Bindung von CO₂.

UNSER(E) WIN!-PROJEKT(E)

AUSBLICK

Das Projekt beeswe.love wird auch im Jahr 2022 von unserer Marketingabteilung finanziell unterstützt. Die Patenschaft für das Bienenvolk und die 500 qm große Bienenweide wird weiterhin bestehen bleiben.

2. PAPIEREINSPARUNG

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Im Jahr 2019 hat die GTÜ mehr als 850.000 Blätter DIN-A4-Papier verbraucht. Würde man diese Menge aufschichten, wäre der Stapel zwei Mal so hoch wie beispielsweise das Gebäude des Mercedes-Benz-Museums. Zur Produktion dieser Papiermenge werden mehr als 12.000 Kilogramm Holz, rund 220.000 Liter Wasser und rund 45.000 kWh Strom benötigt. Bei der Herstellung entstehen zudem rund 4.500 Kilogramm CO₂. Die Energieverbräuche und CO₂-Emissionen, die durch Druckvorgänge bei in der GTÜ-Zentrale entstehen, sind dabei noch nicht eingerechnet.

Eindrucksvolle Zahlen – sie gaben den Anstoß zum Projekt „Papier einsparen“, das die GTÜ für 2020 ausrief. Das Ziel: Den Papierverbrauch um die Hälfte zu reduzieren. Als Anreiz lobte die Geschäftsführung unter den Mitarbeitern für jedes Quartal attraktive Preise aus: Ein Wochenende im BMW i8 mit Hybridantrieb, Eis für alle Mitarbeiter an zwei heißen Sommertagen, ein gemeinsames After-Work-Event für alle Mitarbeiter mit Barbecue und Getränken sowie die finanzielle Unterstützung eines Regenwaldschutzprojekts durch den Kauf von entsprechenden Zertifikaten durch die GTÜ im Wert von 1.000 Euro.

Im Gesamtdurchschnitt 16 Prozent weniger Papiereinsatz im ersten Quartal 2020 war bereits ein deutliches Zeichen dafür, dass die Belegschaft mitzieht. Im dritten Quartal waren es dann sogar 44 Prozent. Sicherlich hat dazu auch die Home-Office-Regelung aufgrund der Corona-Pandemie beigetragen. Aber die Richtung stimmt: Einzelne Unternehmensbereiche haben sogar über 90 Prozent weniger Papier verbraucht.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Das Projekt wurde im Berichtsjahr weiter fortgesetzt und bereits im ersten Quartal 2021 wurden 51 Prozent Papier im Vergleich zum Vorjahreszeitraum eingespart. Im dritten Quartal lag die Einsparung bei 18 Prozent. In 2019 wurden im dritten Quartal noch 190.916 Blätter gedruckt, für 2021 liegt diese Zahl bei nur 86.743, die Anzahl der verbrauchten Blätter hat sich innerhalb von zwei Jahren also mehr als halbiert.

UNSER(E) WIN!-PROJEKT(E)

Schaut man sich die kumulierten der Quartale eins bis drei im direkten Jahresvergleich an, wird die Einsparung noch deutlicher:

- + Papierverbrauch Q1-3/2019: 598.270 Blatt
- + Papierverbrauch Q1-3/2020: 415.623 Blatt
- + Papierverbrauch Q1-3/2021: 277.706 Blatt

Mit dem Projekt Papiereinsparung tragen wir zu dem Schwerpunktthema Ressourcen(-effizienz) bei, da wir das Bewusstsein dafür schärfen, dass die Verwendung einer wichtigen Ressource immer weiter reduziert wird.

AUSBLICK

Das Projekt Papiereinsparung wird kontinuierlich weiterverfolgt, da die Begrenztheit natürlicher Ressourcen ein allgegenwärtiges Thema in unserer Gesellschaft und damit auch in unserem Unternehmen darstellt.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Daniel Grassinger | Abteilung Recht & Politik

FON 0711 97676-105

FAX 0711 97676-129

MAIL daniel.grassinger@gtue.de

Impressum

Herausgegeben am 06.05.2022 von

GTÜ Gesellschaft für
Technische Überwachung mbH
Vor dem Lauch 25
70567 Stuttgart

FON 0711 97676 0
FAX 0711 97676 199
MAIL info@gtue.de
WEB www.gtue.de

