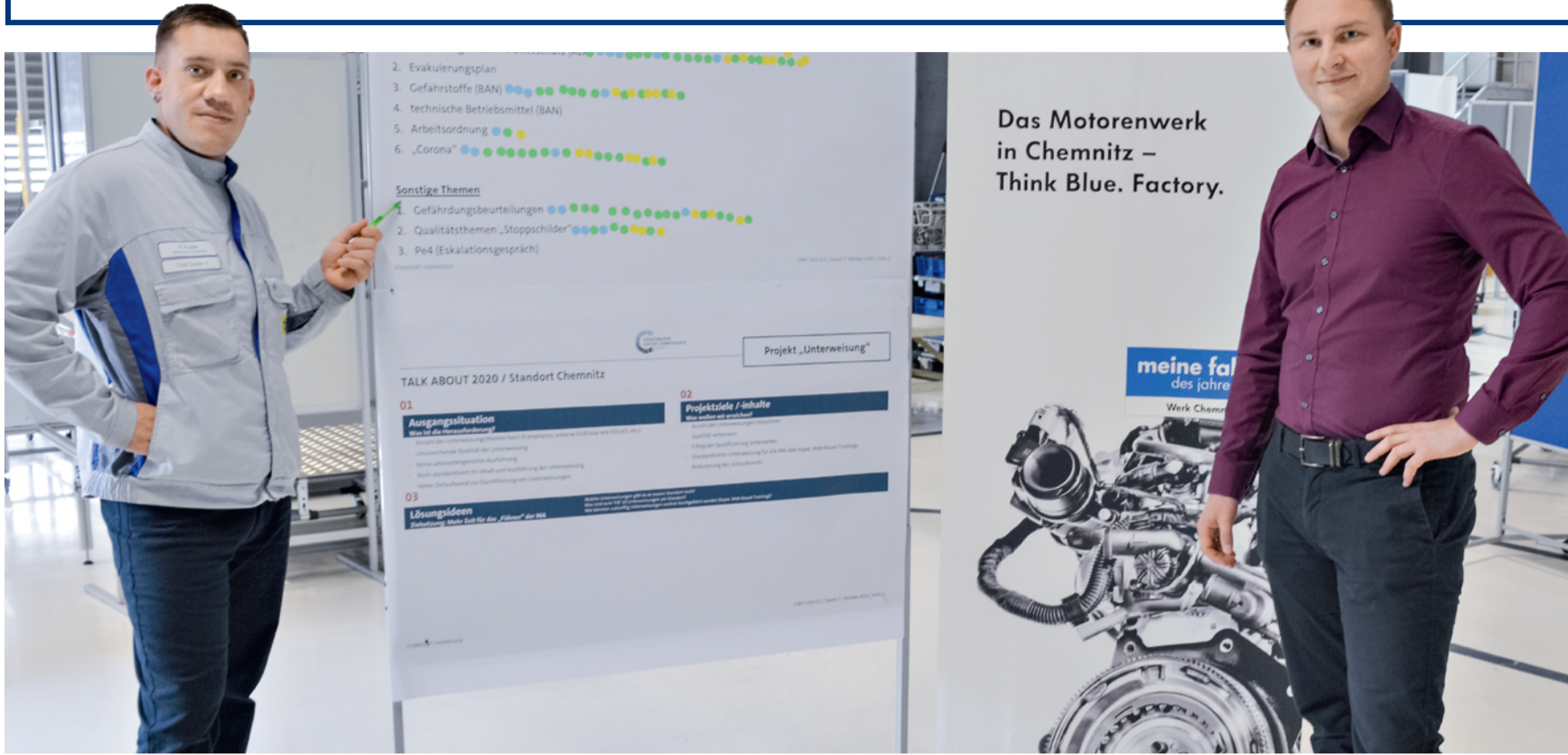


360° CHEMNITZ

Die neue Ausgabe der Mitarbeiter-Zeitung!



Gemeinsame Ideenfindung: Beim „Talk About“ wurden die Projekte des Meisterjahrs diskutiert.

Meister im Motorenwerk Chemnitz rücken in den Fokus

Projekte aus Meisterjahr wurden im „Talk About“ vorgestellt und diskutiert

Als erste Führungsebene sind Meisterinnen, Meister und Meisternachwuchskräfte das direkte Bindeglied und Sprachrohr zu den Beschäftigten in der Fertigung.

Die Volkswagen Group Components hat diese besondere Bedeutung längst erkannt und rückt sie deshalb an ihren Standorten in den Mittelpunkt. Im Rahmen des Meisterjahrs werden

sechs verschiedene Projekte durchgeführt, die die Rolle dieser Führungsebene weiter stärken. Im Motorenwerk Chemnitz hat dazu am 9. Oktober ein Workshop stattgefunden. Beim „Talk

About“ wurden die einzelnen Projekte vorgestellt und gemeinsam diskutiert. Die entstandenen Ideen und Lösungsansätze werden nun in die Weiterbearbeitung integriert. → **Chemnitz**



Mutig in die Zukunft

Vor fünf Jahren gestartet, läuft die Transformation der Volkswagen Group Components auf Hochtouren. Vom Produktportfolio bis zur Strategie stehen alle Zeichen auf Zukunft: Starke Standorte mit wettbewerbsfähigen Produkten zahlen konsequent auf die E-Mobilitätsstrategie des Volkswagen Konzerns ein. Wie aus dem traditionellen hausinternen Zulieferer Komponente eine starke eigenständige unternehmerische Einheit mit der klaren Ausrichtung auf die E-Mobilität wurde und wie die Transformation weitergeht, lesen Sie im Konzernteil. → **SEITE 12**



Das sind die neuen Transform Minds!

Die dritte Runde der Transform Minds ist gestartet – 30 neue Gesichter, zehn spannende Themen und ein Ziel: das beste Projekt zu entwickeln. Deswegen steht die dritte Runde der Transform Minds auch unter dem Motto „The Battle“. Sie wird schneller, spannender und wettbewerbsorientierter. Wir stellen Ihnen die neuen Transform Minds und ihre Themenfelder vor. → **SEITE 17**

Corona: An die Regeln halten!

Appell von Gunnar Kilian und Dr. Lars Nachbar: Darauf kommt es in der aktuellen Situation an

Weltweit steigen derzeit die Neuinfektionen mit dem Coronavirus stark an. Damit Volkswagen weiter gut durch die Krise kommt, ist es wichtig, dass sich alle konsequent an die Schutzmaßnahmen halten. „Im Kampf gegen die Pandemie müssen wir weiter gemeinsam handeln. Wir dürfen gerade jetzt in der Grippe- und Erkältungssaison nicht nachlässig werden“, appelliert Gunnar Kilian, Konzernvorstand Personal

und Truck & Bus, an die Beschäftigten. Um schnell, geordnet und ziel-sicher reagieren zu können, beobachtet der Konzernkrisenstab die aktuelle Lage genau – und zwar weltweit. Ziel ist es, ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen und einen zweiten Lockdown zu vermeiden. Beitragen können dabei alle Beschäftigten, indem sie sich an die Regeln halten. „Auch wenn wir müde geworden sind, was die Maß-

nahmen angeht: Nur wenn wir die Disziplin aufbringen, uns an die Regeln zu halten, schaffen wir das gemeinsam“, sagt Dr. Lars Nachbar, Leiter Konzern Gesundheitswesen und Arbeitsschutz. Gunnar Kilian: „Das Einhalten der Regeln – auch in den Pausen, in den Teamräumen, in den Betriebsrestaurants, in den Raucherzonen und auf den Arbeitswegen – wird entscheidend dafür sein, wie erfolgreich wir durch diese Pandemie gelangen.“

Zentral bleibt die AHA-Regel: Abstand halten, Hygiene beachten und Alltagsmasken tragen. Und ganz wichtig: Beschäftigte mit Erkältungssymptomen bleiben zuhause. Treten Fieber, Husten oder andere Symptome am Arbeitsplatz auf, sollte schnellstmöglich unter der Nummer 05361/9-33-333 Kontakt zum Gesundheitswesen aufgenommen werden. Hier werden Termine für einen Test auf COVID-19 vergeben.

Alle wichtigen Schutzmaßnahmen hat die Redaktion zusammen-



Alles auf einen Blick: Auf einer Sonderseite hat die 360° Redaktion alle wichtigen Hinweise zusammengefasst.

gestellt. Weitere Infos – immer tagesaktuell – außerdem im 360° Volkswagen Net und in der 360° Volkswagen App. → **SEITE 3**



Schutzmaßnahmen einhalten: Personalvorstand Gunnar Kilian (links) und Dr. Lars Nachbar appellieren an die Beschäftigten.



Starke Mannschaft in China

Mit rund 18.000 Kolleginnen und Kollegen in 23 Werken ist Volkswagen Group Components in China, dem wichtigsten Absatzmarkt für den Volkswagen Konzern, stark vertreten. Gesteuert wird dieser Standortverbund durch das Team C-P von Frank Engel, dem geschäftsführenden Vizepräsidenten der Volkswagen Gruppe China, Components, Logistics and QA. Die Aufgaben und Projekte des Teams stellen wir auf einer Doppelseite vor. → **SEITE 18 und 19**

Namen & Nachrichten



Wayne Griffiths ist neuer Vorstandsvorsitzender von Seat. Seine Ämter als CEO der Marke Cupra und als

Vorstand für Vertrieb und Marketing wird Griffiths bis auf Weiteres weiterhin ausführen. Herbert Diess, Aufsichtsratsvorsitzender von Seat, sagte: „Wayne Griffiths ist einer der qualifiziertesten Manager des Konzerns. In den vergangenen vier Jahren hat er den Absatz von Seat auf Rekordniveau getrieben und die Entwicklung der neuen Marke Cupra geleitet. Er hat meine volle Unterstützung, und ich bin überzeugt, dass er den erfolgreichen Kurs bei Seat fortsetzen wird.“ Griffiths kam 2016 als Vorstand für Vertrieb und Marketing zu Seat und hat das Unternehmen maßgeblich weiterentwickelt. In den vergangenen drei Jahren und bis zum ersten Quartal 2020 war Seat die am schnellsten wachsende Marke in Europa.



Thomas Zernechel, Leiter Konzernlogistik, verlässt das Unternehmen. Zernechel leitete die Konzernlogistik seit September 2004. In dieser Zeit entwickelte sich die Gesellschaft zu einem der größten Logistikdienstleister Europas mit mehr als 800 Mitarbeitern und zu einer starken und geschätzten Stimme im Konzern. Zernechel begann seine Arbeit für Volkswagen im Jahr 1979 mit der Ausbildung zum Technischen Zeichner.

Sein Nachfolger an der Spitze der Konzernlogistik wird **Simon Motter**. Er übernimmt die Position zum 1. Januar 2021. Bereits zum 1. November wechselt Motter in den Konzern und bereitet sich auf die Übernahme der Leitung vor. Der studierte Wirtschaftsingenieur ist derzeit Leiter Supply Chain bei Audi im Werk Ingolstadt. Zuvor leitete Motter bei Audi die internationale Logistik, die Betriebslogistik im Motorenwerk Győr und die Prozess- und Konzeptentwicklung in der Markenlogistik.



Sein Nachfolger an der Spitze der Konzernlogistik wird **Simon Motter**. Er übernimmt die Position zum 1. Januar 2021. Bereits zum 1. November wechselt Motter in den Konzern und bereitet sich auf die Übernahme der Leitung vor. Der studierte Wirtschaftsingenieur ist derzeit Leiter Supply Chain bei Audi im Werk Ingolstadt. Zuvor leitete Motter bei Audi die internationale Logistik, die Betriebslogistik im Motorenwerk Győr und die Prozess- und Konzeptentwicklung in der Markenlogistik.

Zuvor leitete Motter bei Audi die internationale Logistik, die Betriebslogistik im Motorenwerk Győr und die Prozess- und Konzeptentwicklung in der Markenlogistik.



Tobias Bahr, Leiter Umwelt-Compliance der Konzernproduktion, hat zum 1. Oktober die Leitung der Umweltabteilung in der Konzernproduktion übernommen.

Er folgt in dieser Funktion auf **Liendel Chang**, der Ende September im Rahmen einer Altersregelung das Unternehmen verlassen hat.



Er folgt in dieser Funktion auf **Liendel Chang**, der Ende September im Rahmen einer Altersregelung das Unternehmen verlassen hat.

Digitale Belegschaftsinfo: Vorstand und Betriebsrat wenden sich an Beschäftigte

Starkes Signal in Zeiten von Covid-19: Zehn Videos in App und Net verfügbar - Reden von Herbert Diess und Bernd Osterloh

Betriebsrat und Vorstand haben sich erstmals in der Volkswagen Geschichte gemeinsam digital an die Belegschaft gewandt. Insgesamt zehn Videos wurden für das neue Format in der Autostadt Wolfsburg aufgezeichnet und im Anschluss für rund 120.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Kanäle der Internen Kommunikation zur Verfügung gestellt. Im Fokus der Information, bei der die Beschäftigten im Vorfeld die Möglichkeit hatten, ihre Fragen einzureichen, standen die Entwicklung sowie die Fortschritte des Unternehmens im Corona-Jahr 2020.

In den zentralen Berichten des Betriebsrats und des Vorstands forderten der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Bernd Osterloh und der Konzernvorsitzende Herbert Diess alle Beschäftigten auf, die Corona-Regeln weiterhin konsequent umzusetzen, um Volkswagen weiter erfolgreich durch das pandemiebedingte Krisenjahr zu steuern.

„Bei Volkswagen kommen wir vergleichsweise gut durch die Krise“,

so Diess in seiner Rede. Grund dafür sei das gute Krisenmanagement der Corona-Task-Force unter Leitung von Gunnar Kilian, das für stabile Lieferketten und ein reibungsloses Wiederhochfahren der Produktion gesorgt habe, und insbesondere auch die tägliche Disziplin der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Corona-Phase.

Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Bernd Osterloh bedankte sich bei allen Beschäftigten, die ihren Beitrag zur Bekämpfung der Ansteckungswelle leisten: „Wir achten aufeinander und nehmen Rücksicht aufeinander. Und jetzt heißt das eben Maske tragen und Abstand halten. Zusammenhalt hat unsere Belegschaften schon immer geprägt, da waren wir schon immer stark. ‚Ein Team – eine Familie‘, das gilt jetzt umso mehr. Und bis heute sind wir immer gestärkt aus Krisen hervorgegangen. Das schaffen wir auch dieses Mal.“

Gunnar Kilian, Vorstand Personal Volkswagen AG, sagte in einer der anschließenden Talkrunden: „Die Corona-Krise hat das Unternehmen und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor besondere, nie dagewesene Herausforderungen gestellt. Dass unsere Produktion dank des 100-Punkte-Plans so zügig wieder anlaufen konnte ist eine besondere Teamleistung. Dafür möchte ich allen Kolleginnen und Kollegen im Namen des Vorstands nochmals herzlich danken. Auch aus wirtschaft-



Talkrunden: Vorstand und Betriebsrat im Dialog.



Sprachen zu den Beschäftigten: Bernd Osterloh und Herbert Diess.

licher Sicht ist es jetzt essentiell für Volkswagen, dass wir alle an den Maßnahmen festhalten, um das Jahr 2020 unter den gegebenen Corona-Umständen erfolgreich abschließen zu können.“

Hintergrund zum digitalen Format:

Die digitale Belegschaftsinformation ist eine Premiere in der Geschichte von Volkswagen. Das Ziel der digitalen Informations-Offensive ist es, die Beschäftigten aller deutschen Standorte in Corona-Zeiten weiterhin umfassend zu den zentralen Themen von Volkswagen zu informieren. Neben den Reden von Bernd Osterloh und Herbert Diess kann die Belegschaft über die Kanäle der Internen Kommu-

nikation insgesamt neun interaktive Talkrunden zu verschiedenen Themen verfolgen. Im Fokus dieser Gesprächsrunden standen dabei die aktuelle Geschäftslage, die Fortschritte bei der Transformation des Unternehmens in den Bereichen E-Mobilität und Digitalisierung sowie die Lage der Standorte der Marke Volkswagen Pkw, der Volkswagen Nutzfahrzeuge, der Komponente sowie den Volkswagen Financial Services AG.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der deutschen Standorte haben über das Volkswagen Intranet 360° Zugriff auf alle Videos. Zudem steht die Digitale Belegschaftsinformation auch über die 360°-App auf mobilen Endgeräten zur Verfügung.

Hinweisgeber wendet möglichen Schaden von 33 Millionen Euro ab

Im dritten Quartal gingen beim Hinweisgebersystem 605 Hinweise auf potenzielle schwere Regelverstöße ein

Ein Hinweis an das Hinweisgebersystem hat Volkswagen vor einem möglichen Schaden von über 33 Millionen Euro bewahrt. Eine Führungskraft habe Leistungen bewusst falsch bewertet und verbucht. Der Hinweisgeber ermöglichte den Experten im Zentralen Aufklärungs-Office und der Konzernrevision, den Sachverhalt gründlich zu untersuchen und aufzuklären.

Weitere Informationen

Mehr zu diesem Hinweis und dem Ablauf der Untersuchungen erfahren Sie auf den Seiten der Compliance im 360° Volkswagen Net.

„Dieser Fall verdeutlicht, dass schwere Regelverstöße dem Unternehmen und damit uns allen enorm schaden können“, sagt Kurt Michels, Group Chief Compliance Officer. „Unser Hinweisgebersystem hilft, Fehlverhalten schnell zu erkennen und



Kurt Michels, Chief Compliance Officer

konsequent abzustellen. Jeder, der offen anspricht, was nicht in Ordnung ist – beim Chef, bei den richtigen Ansprechpartnern oder bei schweren Regelverstößen im Hinweisgebersystem –, handelt mutig und übernimmt Verantwortung für uns alle.“

Statistik zu eingegangenen Hinweisen

Im dritten Quartal erreichten das Hinweisgebersystem der



Bei Fehlern und Regelverstößen ist die Führungskraft der erste Ansprechpartner. Bei Unsicherheiten und Fragen rund um Compliance und den Code of Conduct hilft der InfoPoint Compliance unter compliance@Volkswagen.de beziehungsweise vwvn@Volkswagen.de. Bei einem Verdacht auf einen schweren Regelverstoß können Sie einen Hinweis über einen der Meldekanäle des Hinweisgebersystems abgeben.

Volkswagen AG insgesamt 605 Hinweise. Drei Viertel der Hinweisgeber reichten die Hinweise unter ihrem Namen ein, 25 Prozent machten von der Möglichkeit Gebrauch, Hinweise anonym oder mit einem Alias abzugeben.

• 327 (54 Prozent) Hinweise gingen direkt beim Zentralen Aufklärungs-Office von Volkswagen in Wolfsburg ein.

- Etwa 16 Prozent der Meldungen wurden online über die geschützte Seite <https://www.bkms-system.com/vw> abgegeben.
- Ombudsleute erhielten 6 Prozent der Hinweise.
- Bei der 24/7-Hotline (0800) 444 46300 kamen rund 11 Prozent der Hinweise an.
- Weitere rund 13 Prozent gingen indirekt über andere Stellen beim Zentralen Aufklärungs-Office ein.



Impressum

360°

Herausgeber
Interne Kommunikation
Konzern und Marke Volkswagen

Anschrift
Brieffach 1977, K-S1
38440 Wolfsburg

Telefon 05361 989-634
Mail 360Grad@Volkswagen.de

V. i. S. d. P.
Jörg Lünsmann, Dirk Borth
Leitung Interne Kommunikation

Redaktion Marc Rotermond, Tobias Schwerdtfeger, Alexander Ott, Oliver Keppler, Ständige Mitarbeit: Jesko Giessen, Dirk Schlinkert

Redaktionsschluss dieser Ausgabe
28. Oktober 2020

Layout/Produktion
Dominic Stripling, Volkswagen;
TERRITORY Content to Results GmbH

Fotos/Illustrationen Volkswagen AG, Getty Images, Adobe Stock, iStock, dpa Picture-Alliance, Nina Stiller, TERRITORY Content to Results GmbH

Druck Dierichs Druck+Media, Kassel



Mach mit – bleib gesund!

COVID-19: Richtiges Verhalten

Sicher durch die Corona-Pandemie: Unternehmen und Betriebsrat legen erweiterte Regeln zum Schutz der Beschäftigten vor.



Selbsttest vor Arbeitsantritt

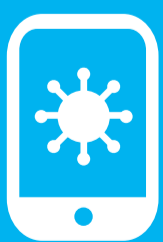
Gehen Sie NICHT zur Arbeit, wenn Sie mindestens eine der folgenden Aussagen mit Ja beantworten:

- Ich stehe unter Quarantäne.
- Ich gehöre zu einer freigestellten Risikogruppe und mir kann in der Phase 3 kein „gelb“ oder „grün“ klassifizierter Arbeitsplatz angeboten werden.
- Meine Körpertemperatur vor Aufnahme der Arbeit liegt gemessen über 37,8 Grad Celsius.
- Ich habe eine laufende Nase und/oder muss häufig niesen, ohne dass bei mir Allergien oder Heuschnupfen bekannt sind.
- Ich huste regelmäßig, der Hustenreiz kommt unerwartet und/oder ich bekomme neuerdings schlechter Luft und/oder fühle mich kurzatmig.
- Ich habe Anzeichen einer Erkältung mit Kopf-, Gelenk-, Gliederschmerzen und/oder fühle mich „grippig“.



Testzentren

Beschäftigte mit Corona-spezifischen Symptomen bleiben zuhause und informieren ihre Führungskraft! Wer nicht mobil arbeiten kann, kann sich telefonisch in einem der Testzentren der Volkswagen AG melden und freiwillig testen lassen. Ganz wichtig: Die Tests werden nur nach Anmeldung und Terminvergabe über die zentrale Rufnummer +49 5361 933 333 durchgeführt. Jeder Getestete kann mithilfe eines persönlichen QR-Codes in der Corona-Warn-App selbst checken, ob ein und welches Ergebnis vorliegt, und dann die nötigen Schritte einleiten.



Corona-Warn-App

Volkswagen unterstützt die Corona-Warn-App der Bundesregierung.

Ziel der App: Infektionsketten frühzeitig zu unterbrechen und so die Corona-Pandemie unter Kontrolle zu halten. Für dienstliche iPhones kann die App auch aus dem Volkswagen AppStore geladen werden.



Mobiles Arbeiten

Beschäftigte, die mobil arbeiten können und deren Anwesenheit im Betrieb nicht zwingend erforderlich ist, arbeiten zunächst bis zum 31. Dezember 2020 von zuhause. Diese Vorsichtsmaßnahme wird so lange beibehalten werden, bis abzusehen ist, dass sich das Infektionsgeschehen wieder beruhigt.



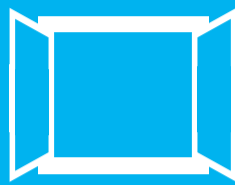
Anreise/Pendeln

Pendler, die mobil arbeiten können und aus deutschen Landkreisen mit stark erhöhten Fallzahlen (mehr als 100 Fälle pro 100.000 Einwohner innerhalb der vergangenen sieben Tage) pendeln, sollten nur zur Arbeit erscheinen, wenn es betrieblich zwingend notwendig ist und von den Vorgesetzten veranlasst wird. Pendler aus innerdeutschen Gebieten mit stark erhöhten Fallzahlen dürfen auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln anreisen. Voraussetzung ist, dass sie während der Fahrt und auch beim Umsteigen eine Mund-Nasen-Schutzmaske tragen und die Abstandsregeln einhalten. Auf Fahrgemeinschaften sollte möglichst verzichtet werden. Empfehlung: Tragen von Mund-Nasen-Schutz in Fahrzeugen mit mehreren Personen.

AHA

AHA-Regel

Abstand, Hygiene, Alltagsmaske: Um das Infektionsrisiko so gering wie möglich zu halten, sollten Beschäftigte stets 1,5 Meter Abstand halten und sich in Räumen möglichst einzeln aufhalten. Auf Händeschütteln, Umarmungen sowie Pausen in größerer Runde sollte verzichtet und auf eine gute Handhygiene (Händewaschen, Desinfektion) geachtet werden.



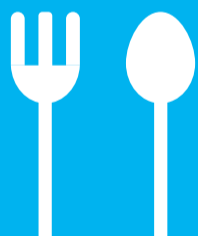
Lüften

Aerosole sind winzige Partikel, die sich im Raum bewegen und Coronaviren übertragen können. Durch regelmäßiges Lüften verringert sich die Konzentration dieser Partikel und somit auch die potenzielle Ansteckungsgefahr.



Busshuttle

In den werksinternen Shuttleverkehren gilt weiterhin die Pflicht zum Tragen von Mund-Nasen-Schutzmasken. Fahrgäste dürfen nur die hinteren Türen zum Ein- und Ausstieg benutzen. Um den Sicherheitsabstand zu gewährleisten, nehmen die Fahrer momentan nur eine reduzierte Anzahl an Personen mit.



Gastronomie und SB-Shops

In den Betriebsrestaurants sowie SB-Shops gilt weiterhin die Pflicht zum Tragen von Mund-Nasen-Schutzmasken. Abstandsregeln sind einzuhalten, Wegeführungen zu beachten. Das Sitzplatzangebot ist eingeschränkt.

Max. 10



Regeln bei Veranstaltungen

Veranstaltungen mit mehr als zehn Personen dürfen nur stattfinden, wenn sie durch einen TMK als zwingend erforderlich („business essential“) bestätigt und mit dem Gesundheitswesen abgestimmt worden sind. Das Rechtswesen (K-ILC-6) ist grundsätzlich über Präsenzveranstaltungen mit mehr als zehn Teilnehmern zu informieren, damit ggf. erforderliche behördliche Abstimmungen erfolgen können.



Kontaktpersonenmanagement

Im Vorfeld einer Veranstaltung muss ein kundiger Ansprechpartner für die Behörden für den Fall einer Infektionskettenermittlung benannt werden. Das Erstellen einer Teilnehmerliste nur zum Zwecke der Dokumentation für das Gesundheitsamt ist bei allen innerbetrieblichen Veranstaltungen datenschutzrechtlich nicht erlaubt. Handelt es sich aber um eine Veranstaltung, deren Personenkreis nicht bekannt ist, ist eine Einzelfallbetrachtung notwendig. Ist hier eine Anwesenheitserfassung geplant, ist das Rechtswesen einzubinden (K-ILC-6).



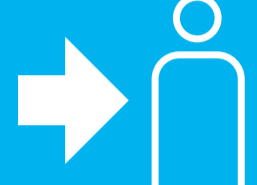
Dienst-/Erprobungsfahrten

Seit dem 1. September ist für Dienstfahrten innerhalb des Werkstandorts der TMS-Xera-Genehmigungsprozess nicht mehr notwendig. Dies gilt auch, damit Test- und Erprobungsfahrten der Forschung und Entwicklung bzw. Qualitätssicherung vereinfacht werden, die während eines Tages am Werkstandort starten, dort wieder enden und der Fahrtenbuchpflicht unterliegen. Während der Erprobungsfahrt darf kein Ziel mit anschließendem Businesskontakt angefahren werden.



Dienstreisen

Dienstreisen sollen weiterhin auf ein geschäftlich zwingend erforderliches Mindestmaß reduziert werden („business essential“) und sind nur mit aktiver Vorabgenehmigung durch den zuständigen Fachbereichsvorstand über das Travel-Management-System Xera möglich. Video-, Skype- und Teams-Konferenzen sind weiterhin vorrangig und intensiv zu nutzen. Dienstreisen innerhalb Deutschlands sind auch in Landkreise mit sehr hohem Infektionsgeschehen gestattet, wenn sie „business essential“ sind und die Corona-Schutz- und Hygienemaßnahmen eingehalten werden.



Externe Dienstleister

Dienstleister dürfen das Werkgelände immer dann betreten, wenn es betrieblich zwingend erforderlich ist. Es muss sichergestellt werden, dass die Dienstleister von den beauftragenden Einheiten auf die Corona-Schutzmaßnahmen im Werk hingewiesen werden, sodass sie sich regelkonform verhalten können. Es gilt auch hier der Vorrang mobiler Arbeit.



Private Urlaubsreisen

Beschäftigte sollten sich vor Antritt jedweder Inlands- oder Auslandsreise über den aktuellen Status (Auswärtiges Amt, RKI) des jeweiligen Gebiets, in das sie reisen möchten, informieren. Sowohl bestehende Reisewarnungen als auch die sich ggf. anschließenden landesrechtlichen Quarantäneregulungen sind bei der Planung privater Urlaubsreisen zu beachten.



Rückkehr aus Risikogebieten

Bei Rückkehr aus einem Risikogebiet im Ausland sind Beschäftigte verpflichtet, sich bei ihrer Führungskraft sowie bei ihrem zuständigen Gesundheitsamt zu melden. Wer sich dann aufgrund landesrechtlicher Regelungen in einer Quarantäne befindet, kann seine Tätigkeit zunächst nicht aufnehmen. Nach einer durch das Gesundheitsamt anerkannten Testung mit negativem Ergebnis wird derzeit (Stand: 30. Oktober 2020) keine Quarantäne angeordnet. In diesem Fall kann die Arbeit regulär aufgenommen werden.

Ausführliche Informationen zum Coronavirus, Tipps, Regeln und Schutzmaßnahmen stehen auf der Themenseite COVID-19 im 360° Volkswagen Net zur Verfügung.

42 Wolfsburg: Gunnar Kilian und Max Senges im Interview

Volkswagen Personalvorstand und der Leiter der neuen Programmierschule über das außergewöhnliche Ausbildungskonzept

Die neue gebührenfreie Programmierschule 42 Wolfsburg soll Anfang nächsten Jahres in der Wolfsburger Markthalle eröffnet werden. Schon jetzt läuft die erste Bewerbungsphase für die 600 Studienplätze.

Herr Kilian, warum setzt Volkswagen auf eine neue Programmierschule?

Kilian: Wir werden die Software in unseren Fahrzeugen künftig zu einem großen Teil selbst entwickeln. Aktuell liegt dieser Eigenanteil unter zehn Prozent. Bis 2025 wollen wir ihn jedoch auf 60 Prozent steigern. Dafür benötigen wir sehr gut ausgebildete Spezialisten. Durch die zunehmende Digitalisierung sind aber gerade diese IT-Fachkräfte weltweit sehr gefragt. Daher ist es sinnvoll, Talente verstärkt in Wolfsburg – vor der eigenen Haustür – auszubilden. Aus diesem Grund fördert Volkswagen mit dem Verein „42 Wolfsburg e.V.“ die Programmierschule mit 3,7 Millionen Euro im ersten Jahr und jährlich zwei Millionen Euro in den kommenden Jahren.

Was unterscheidet die neue Einrichtung von bestehenden Angeboten, etwa der Fakultät 73?

Kilian: Unsere Fakultät 73 bildet innerhalb von zwei Jahren Basissoftware-Entwickler aus, während die 42 Wolfsburg in vier Jahren vertiefte Programmierkompetenzen bietet. Dabei fokussiert sich die 42 Wolfsburg auf einen projektbasierten und progressiveren Lernansatz. Beide Angebote werden uns künftig helfen, den Bedarf an Top-Talenten zu decken. Die Fakultät 73 hat sich bereits als Erfolgsmodell erwiesen, vor allem bei Volkswagen Mitarbeitern war und ist das Interesse riesengroß. Die neue Programmierschule 42 Wolfsburg ist eine wertvolle Ergänzung für den Standort. Die Schule kooperiert mit der École 42, die ihren

Hauptsitz in Paris hat. Dank ihrer guten Ausbildung sind die Absolventinnen und Absolventen bereits heute sehr begehrt.

Herr Senges, wie würden Sie das Konzept der neuen Programmierschule beschreiben?

Senges: Im Mittelpunkt stehen selbstbestimmtes Lernen, gemeinschaftlicher Spaß und individueller Leistungsanspruch. Am Ende haben die Absolventen Softwareentwickler-Kompetenzen, die mit denen von Informatikstudenten mit Masterabschluss vergleichbar sind. Die Studierenden erhalten bei uns kein akademisches, wissenschaftliches Wissen, sondern werden zu Meisterprogrammierern, indem sie immer schwierigere (Lern-)Projekte umsetzen. Es gibt bei uns keine Seminare und Vorlesungen, keine Professoren, auch keinen staatlich anerkannten Abschluss – dafür aber auch keine Studiengebühren und keine altbackene Bürokratie und keine veralteten Lehrmaterialien. Bei uns bestimmen die Studierenden, wann und mit welchen Methoden sie lernen wollen.

Wer kann sich an der 42 Wolfsburg bewerben?

Senges: Bei uns zählen Talent und Können, nicht formale Vorbildung oder ein optimierter Lebenslauf. Programmierkenntnisse sind nicht erforderlich. Selbstständig zu lernen und logisches Denken sind die Grundvoraussetzungen, die man braucht,

um bei uns erfolgreich zu sein. Da das Studium auf Englisch läuft, sollte man die Sprache zumindest gut verstehen. In der Schule müssen die Studierenden zunächst die wichtigsten Felder moderner Programmierung durchschreiten. Hierzu zählen verschiedene Programmiersprachen, der Aufbau von Softwarearchitekturen und die Grundlagen des maschinellen Lernens.

Was ist das Besondere an der Schule?

Senges: Rund die Hälfte ihres Studiums verbringen die Studierenden in Praxis-einsätzen in Partnerunternehmen, ähnlich wie in klassischen dualen Studiengängen in Deutschland. Das Besondere dabei: In den Praxisphasen bekommen sie erfahrene Softwareentwickler als Mentorinnen und Mentoren an die Seite gestellt, die die Studierenden intensiv unterstützen. Und was vielleicht noch wichtiger ist: Die Studenten „lernen

zu lernen“ – und werden es somit ihr Leben lang als ganz normal empfinden, immer wieder neue Techniken und Technologien zu meistern.

Herr Kilian, sind 42 Wolfsburg und Fakultät 73 beide zukunftsweisend für die Ausbildung bei Volkswagen?

Kilian: Ja, wir sind davon überzeugt, dass Modelle wie unsere Fakultät 73 und die gebührenfreie Programmierschule 42 Wolfsburg die Zukunft der Softwareausbildung darstellen. Beide Beispiele zeigen, dass es in der Arbeitswelt von morgen nicht mehr ausschließlich um erworbene Qualifikationsnachweise, sondern eher um erworbene Kompetenzen geht. Bei der Eingruppierung der Absolventinnen und Absolventen beider Einrichtungen

sehe ich daher kein Problem. Im Falle der von Volkswagen Mitte vergangenen Jahres gegründeten Fakultät 73 haben wir sogar einen IHK-Abschluss für Teilnehmerinnen und Teilnehmer ohne vorherigen Berufsabschluss hinterlegt. Hinsichtlich der Eingruppierung der ersten Absolventinnen und Absolventen der 42 Wolfsburg sind wir in Gesprächen mit dem Betriebsrat. Da wird es ebenfalls klare Vorgaben geben.

Weitere Infos und Bewerbung unter www.42wolfsburg.de



Setzt auf 42 Wolfsburg: Personalvorstand Gunnar Kilian, hier mit Max Senges, Leiter der neuen Programmierschule.



In der Markthalle: Hier findet der Unterricht künftig statt.

Symposium: So treibt die IT den digitalen Wandel voran

Leistungsschau aufgrund von Corona unter besonderen Bedingungen – Konzernvorstand Witter lobt Mitarbeiter

Wie treibt die Volkswagen IT den Weg zum digitalen Unternehmen konsequent voran – und das markenübergreifend, transparent und effizient? Das war der Schwerpunkt des IT-Symposiums, das aufgrund der Corona-Pandemie in der IT-City in Wolfsburg und digital per Skype stattfand. Beate Hofer, Leiterin Group-IT, sprach dabei auch das Thema Anpassung der IT-Strategie für die Zukunft an.

Frank Witter, Konzernvorstand für Finanz und IT, betonte die wettbewerbsentscheidende Rolle der Digitalisierung mit dem Ziel, den Konzern in ein übergreifend vernetztes, digitales Unternehmen zu transformieren. Witter würdigte die besondere Leistung der IT während der Corona-Ausnahmesituation. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hätten mit einer stabilen Infrastruktur und viel Engagement dafür gesorgt, dass rund 40.000 Beschäftigte ihre Arbeit auch mobil erledigen könnten und das Unternehmen weiter funktioniere.

Beate Hofer ging darauf ein, mit welchen Kernelementen die IT die



IT-Symposium im Betriebsrestaurant der IT-City: rechts Beate Hofer, Leiterin Group-IT.

Roadmap zum digitalen Unternehmen gestalten möchte. „Gemeinsam mit den Geschäftsbereichen des Unternehmens treiben wir die Digitalisierung proaktiv und strategisch voran. Die dazu benötigte Geschwindigkeit und die Synergieeffekte erzielen wir durch eine durchgängige, plattformbasierte IT-Landschaft auf Basis eines Gesamtbebauungsplans. Und wir bündeln unsere Kräfte im Konzern und nutzen die global ver-

teilten Kompetenzen.“

Betriebsratschef Bernd Osterloh sagte: „Die Leistungsschau der Kolleginnen und Kollegen aus der IT ist beeindruckend. Der Aufbau von mehr Eigenkompetenz in der Softwareentwicklung ist der einzig richtige Weg. Zwischen 2017

und 2019 haben wir dafür über den Zukunftspakt 600 neue Arbeitsplätze in der IT geschaffen. Das

Großes Interesse: Gäste des IT-Symposiums wie Konzernchef Herbert Diess, Betriebsratschef Bernd Osterloh und Konzernvorstand Frank Witter informierten sich auf dem Marktplatz über Projekte der IT.

macht sich jetzt sichtbar bezahlt. IT ist unsere Zukunft! Wer hier spart, gefährdet unseren Unternehmenserfolg.“

Dass gute Ergebnisse für eine zukunftsorientierte IT erzielt werden, zeigten die Präsentationen auf der Bühne und die Marktplatzstände. Beim Rundgang über den Marktplatz konnten sich die Gäste zum Beispiel demonstrieren lassen, wie ein mobiler Laderoboter mit einem KI-gesteuerten Roboterarm einen ID.3 lädt.



Das Symposium

Das IT-Symposium fand aufgrund der Corona-Pandemie in einem kleineren Rahmen als in den Jahren zuvor statt. Im Betriebsrestaurant der IT-City nahmen rund 25 Gäste teil, darunter Konzernchef Herbert Diess, Konzernvorstand Frank Witter, Markenchef Ralf Brandstätter und Betriebsratsvorsitzender Bernd Osterloh. Etwa 35 weitere Teilnehmer wählten sich per Skype ein.



So wird die Beschaffung digitaler

Marken- und bereichsübergreifend arbeiten Experten an neuen Computersystemen für die Einkäufer



Die Beschaffung treibt mit Hochdruck die Digitalisierung voran: Marken- und bereichsübergreifend arbeiten Experten zurzeit vor allem an komplett neuen Computersystemen für die Einkäufer. Auch dadurch leistet die Beschaffung ihren Beitrag zur Roadmap Digitalisierung des Volkswagen Konzerns.



Nico Feirer, Bereichsleiter Beschaffung

Das Herzstück der Digitalisierungsstrategie der Beschaffung ist die Group Procurement Suite (GPS). Mit GPS verfolgt, eine nachhaltige Softwarelösung für die Beschaffung zu entwickeln. Sie vereint innovative Technologien, eine Datenbank und moderne Nutzeroberflächen – und das für alle Marken und Regionen des Konzerns.

Großen Wert legt die Beschaffung schon im

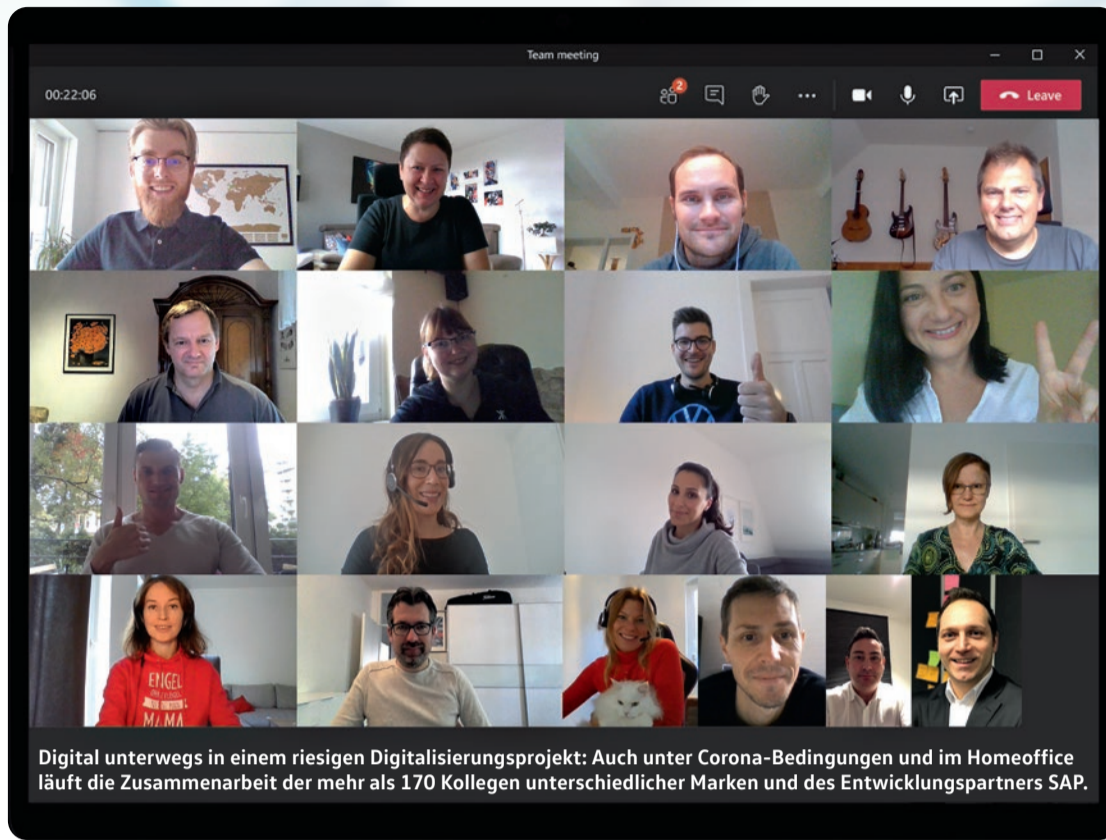
Entwicklungsprozess auf eine bereichsübergreifende Zusammenarbeit. Nico Feirer, Bereichsleiter „Globale Seriensteuerung Beschaffung“: „Unsere Mannschaft setzt sich aus verschiedenen Spielern zusammen. Für uns ist Digitalisierung auch deshalb echter Teamspirit.“ Bei den Spielern handelt es sich um die Experten aus der Beschaffung, der IT und weiteren Fachbereichen sowie auch um die des Entwicklungspartners SAP.

Hintergrund: GPS entsteht in Co-Innovation zwischen Volkswagen und dem Softwareunternehmen aus Baden-Württemberg. Feirer: „Co-Innovation

heißt im Wesentlichen, dass beide Seiten investieren, ihr Wissen einbringen und so gemeinsam einen neuen Softwarestandard entwickeln.“ Dabei entstehe eine echte Win-win-Situation. Der Bereichsleiter: „Die Entwicklungsergebnisse werden Teil des SAP-Standards. Dadurch profitiert der Volkswagen

Konzern von regelmäßigen SAP-Updates, während SAP von unserer exzellenten Beschaffungsexpertise lernen kann.“

Im Entwicklungsprozess ist die Beschaffung keine Insel. Der Grund: Viele Prozesse haben Schnittstellen und Kontaktpunkte mit anderen Fachbereichen. Feirer:



Digital unterwegs in einem riesigen Digitalisierungsprojekt: Auch unter Corona-Bedingungen und im Homeoffice läuft die Zusammenarbeit der mehr als 170 Kollegen unterschiedlicher Marken und des Entwicklungspartners SAP.

„Entscheidend für einen durchgängigen Prozess- und Datenfluss ist der enge Austausch mit unseren Nachbarbereichen Finanz, Logistik und Komponente.“ Ein Vorteil dabei: Auch andere Fachbereiche, zum Beispiel die Logistik und die Finanz, setzen im Rahmen ihrer Digitalisierungsinitiativen auf SAP.

Der Anwender steht im Mittelpunkt

Außerdem wichtig: Ein Leitsatz im GPS-Programm lautet, dass jeder Mitarbeiter Teil der Veränderung ist. „Für uns steht immer der Anwender im Mittelpunkt. Daher laden wir unsere Einkäufer ein, Digitalisierung mitzugestalten“, sagt Feirer. Erreicht werde dies durch Formate wie „Blick in die Werkstatt“, bei dem Einkäufer die Gelegenheit erhalten, etwas über den aktuellen Entwicklungsstatus von GPS zu erfahren und ehrliches Feedback zu geben.



Mitarbeiterstimmen: Was das GPS-Projekt besonders macht

ZUSAMMENARBEIT BESCHAFFUNG UND IT

„Die enge Zusammenarbeit von Beschaffung und IT macht GPS für mich besonders – vor allem wegen der hohen Komplexität ist das extrem wichtig! Das gemeinsame Projekthaus, der GPS-Campus in Wolfsburg-Sandkamp, schafft die nötige Nähe und dadurch Vertrauen unter den Kollegen. Das gute Zusammenspiel ist besonders in der jetzigen virtuellen Zusammenarbeit ein großer Vorteil.“

Ruben Symalla, GPS-Projektmanagement der Konzern-IT



ZUSAMMENARBEIT MARKEN UND REGIONEN

Die Einbindung der Marken in die Projektarbeit macht GPS ganz besonders für mich. So arbeiten meine Audi Kollegen und ich in einem Projektteam mit Volkswagen, Porsche und MAN als Kernmarken aktiv zusammen. Das Gute daran: Wir profitieren nicht nur vom Wissen des jeweils anderen, sondern erhöhen auch die Nutzerakzeptanz.

Stefan Prüller, Business Owner bei Audi



AGILITÄT

„GPS ist für mich das erste Projekt, in dem wir mit agilen Methoden arbeiten. So entwickeln wir GPS Schritt für Schritt oder, um es in agilen Worten auszudrücken, Sprint für Sprint. Während der Entwicklung werden User Stories entworfen, um die Bedürfnisse der Anwender zu identifizieren. Diese Bedürfnisse werden, basierend auf unserem fachlichen Feedback und dem sinnvollen Entwicklungsablauf, priorisiert. Das ist hochspannend, erfordert aber auch eine Menge Disziplin.“

Maria Alt, Product Owner GPS Sourcing der Konzernbeschaffung



Digitalisierung: Das sagt Personalvorstand Kilian

3 Fragen



Gunnar Kilian, Konzernvorstand für die Geschäftsbereiche „Personal“ und „Truck & Bus“

1 Wie Digitalisierung in der Beschaffung geht, erklären Kollegen aus dem GPS-Projekt oben. Was ist Ihr Tipp, wenn es darum geht, die digitale Transformation zu meistern?

Zwei Kernelemente sind in dieser Zeit entscheidend: Ausdauer und Flexibilität. Unsere Industrie hat sich schon immer weiterentwickelt. Neu ist das enorme Tempo der Veränderung, die Geschwindigkeit der Transformation. Für den ID.3 brauchten wir beispielsweise vom Konzept bis zur Markteinführung nur rund vier Jahre. Bei früheren Fahrzeugen dauerte das sechs, sieben oder noch mehr Jahre. Das zeigt exemplarisch, dass sich das Veränderungstempo exponentiell steigert – und das wird es auch weiterhin. Transformation wird zur Daueraufgabe. Für uns heißt das, wir müssen ausdauernd und flexibel sein. Wir müssen unsere Prozesse permanent überprüfen und aktualisieren, um weiter

erfolgreich sein zu können.

2 Im GPS-Projekt gibt es neben dem Format „Blick in die Werkstatt“ ein Change Management, um die Mitarbeiter einzubinden. Wie wichtig ist es, die Beschäftigten auf die digitale Reise mitzunehmen?

Die Einbindung der Belegschaft ist elementar. So paradox es klingen mag: Je technologischer diese Welt wird, desto stärker müssen sich Unternehmen auf die Menschen fokussieren. Denn die Fähigkeiten unserer Beschäftigten werden gerade in einer technologisch nahezu „perfekten“ Welt die bestimmenden Faktoren sein, die über unseren wirtschaftlichen Erfolg in Zukunft entscheiden. Ohne die Kolleginnen und Kollegen in diesen Prozess einzubinden, wird



es nicht funktionieren. Deshalb ist Transparenz wichtig – gerade in Zeiten des Wandels. Das gibt Sicherheit und Orientierung.

3 Trotz der Corona-Situation hat das GPS-Team das Projekt im Homeoffice vorangetrieben. Wird die derzeitige Situation nachhaltige Veränderungen in der Arbeitswelt bei Volkswagen haben und welche Rolle spielt dabei die Digitalisierung?

Die Digitalisierung ist Dreh- und Angelpunkt dieses schnellen Übergangs in eine weiterentwickelte Arbeitswelt. Das hat die Corona-Pandemie deutlich gemacht. So konnten wir unseren 100-Punkte-Plan zur Corona-Bekämpfung auch der Öffentlichkeit digital zum Download zur Verfügung stellen. Mehr als 40.000 unserer Zulieferer machten davon Gebrauch. Wenn man zudem etwas Positives aus dieser Krisenzeit

ziehen möchte, dann vielleicht die folgende Erkenntnis: Corona hat der Digitalisierung der Arbeitswelt – gerade auch im Angestelltenbereich – zum Durchbruch verholfen. Das zeigt allein die mobile Arbeit, die wir massiv hochgefahren haben. Über 70 Prozent der indirekten Beschäftigten, wenn wir allein das Werk Wolfsburg betrachten, haben von zuhause gearbeitet. Bezogen auf die Volkswagen AG hat sich die Zahl der mobil Arbeitenden von rund 18.000 auf aktuell 33.000 erhöht. Das ging schnell, unbürokratisch, dabei aber rechtssicher und technisch effizient. Nun müssen wir uns daranmachen, die Arbeitswelt basierend auf dieser positiven Erkenntnis nachhaltig zu gestalten. Ob wir das als „New Normal“ bezeichnen oder anders nennen, steht meines Erachtens vor der Erkenntnis zurück, dass wir den Digitalisierungsschub jetzt nicht bürokratisch ausbremsen dürfen.

We stay digital: So hat sich das Arbeiten in den Bereichen geändert

In der Corona-Pandemie setzen viele Fachbereiche auf Online-Lösungen, die Volkswagen zu einem digitaleren und nachhaltigeren Unternehmen machen.



Für Entwickler in mobiler Arbeit: Agnese Riemere-Birk setzt auf neue digitale Medien.

Neue digitale Dialogformate in TE

In der Technischen Entwicklung (TE) in Wolfsburg war für über 11.000 Mitarbeiter nach dem Corona-Lockdown im März mobile Arbeit angesagt. Skype & Co. verbanden die Teams seitdem elektronisch, damit die Entwicklungsprojekte weiterlaufen konnten. Eine Herausforderung gab es: Neue Dialogformate mussten her. „Früh kam die Anforderung, digitale Formate für den Dialog mit und unter den TE-Mitarbeitern einzuführen“, berichtet Agnese Riemere-Birk. In der Abteilung TE-Transformation ist sie verantwortlich für die „Change-Kommunikation“.

TE-Skype-Dialog ergänzt die TE-Medien

Die Mitarbeiter am heimischen PC beschäftigten viele Fragen zu Gesundheitsschutz, Arbeitsorganisation, Prozessen und Projekten. Anfang Juni lieferte der TE-Skype-Dialog „Zusammen gegen Corona“ mit 350 Teilnehmern erste Antworten. Via Chat oder Mikro stellten die Teilnehmer Fragen zur Arbeitssituation unter COVID-19-Bedingungen. „Die neuen digitalen Dialogformate ergänzen unsere Medien wie den monatlichen Newsletter TETelegramm und die FE-Website gut“, betont Michael Esders, der die interne Kommunikation in der TE verantwortet.

Vor der Corona-Pandemie fanden die Kommunikationsveranstaltungen im TE-Hörsaal mit etwa 100 Teilnehmern statt. Man hätte mehr als drei Veranstaltungen organisieren müssen, um auf die Zahl von 350 Mitarbeitern zu kommen, die mit dem TE-Skype-Dialog erreicht wurden. Mit dem Online-Format sparten sich die Mitarbeiter zudem An- und Abfahrt. Wären sie von zuhause gekommen, hätten sie mehr als 12.000 Kilometer mit dem Pkw zurückgelegt – mit geschätzten CO₂-Emissionen von 1,8 Tonnen.

Online-Meetings tragen zum Klimaschutz bei

Wesentlich besser ist die Klimabilanz des Online-Meetings – bei 350 Teilnehmern fallen pro Stunde nur rund 35 Kilogramm CO₂ an. Der Wandel in der TE ist damit eines von vielen Beispielen, die zeigen, wie Volkswagen zu einem digitaleren und zugleich nachhaltigeren Unternehmen wird.

Nach dem ersten Digitalisierungsschub wuchs der Bedarf weiter. „Wir bereiten ein ganzes Paket von digitalen Formaten vor, mit denen wir die Mitarbeiter informieren und den Dialog mit ihnen führen“, sagt Egon Feichter, zuständig für TE-Strategie, Produktdaten und Services.



Elektronikentwickler: Digitales Willkommen

Virtuell stellen sich neue Mitarbeiter und Führungskräfte vor

Rund 40 Ingenieure, Softwareentwickler und IT-Fachkräfte haben es sich vor ihren Laptops bequem gemacht. „Willkommen!“ steht in sieben Sprachen auf dem Startbildschirm ihres digitalen Treffens. Hätten sie ihre Arbeit bei Volkswagen einige Monate früher begonnen, dann hätten sie sich zur Begrüßung in einem Konferenzraum in Wolfsburg versammelt. Doch Corona lässt das nicht zu. Seit April lernen sich die neuen Kolleginnen und Kollegen in virtuellen Willkommensrunden kennen.

Fachleute sind auch in der Krise begehrt – deshalb holt die Elektronikentwicklung (EE) pro Quartal rund drei Dutzend Expertinnen und Experten neu ins Team. Margit Burkhard und Gian Carlo Brunetti aus dem Team „Change & NewWork“ haben inzwischen viel Übung darin, Online-Formate zu planen und zu moderieren. Die Willkommenstreffen



Technik-Filme: Margit Burkhard aus dem Team „Change & NewWork“ hat die neuen Kommunikations-Formate mitentwickelt.

beginnen immer mit einer kurzen Begrüßung des Chefs – dann sind die Neuen an der Reihe. Jeder hat 30 Sekunden, um sich mit fünf Schlagwörtern vorzustellen.

Die virtuellen Treffen nutzen nicht nur den neuen Mitarbeitern – sie sind auch besser für die Umwelt. Reisen 40 Teilnehmer zu einem Präsenz-Meeting nach Wolfsburg, dann legen sie geschätzte 2.000 Kilometer mit dem Auto zurück. CO₂-Emissionen: rund 300 Kilogramm. Bei einem zweistündigen Online-Format fallen durch den Stromverbrauch der Laptops lediglich wenige Kilogramm an. Das gilt nicht nur für die Begrüßungsveranstaltungen, sondern für jeden Tag, an dem die neuen Kollegen von zuhause arbeiten.

Auch bei anderen Dialogveranstaltungen setzen die Elektronikentwickler noch stärker auf Digitales als vor der Pandemie. Vor wenigen Wochen etwa stellte sich der neue Bereichsleiter Axel Heinrich per Webcast in einer virtuellen Vollversammlung vor: Er sprach über Vita und Ziele, dann folgten Fragen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die EE hat auch viele andere Formate digitalisiert. In Videos berichten Mitarbeiter von ihren Arbeitsthemen – so stellt beispielsweise ein Entwickler eine Neuigkeit in der Navigation des ID.3¹ vor. „Die Technikfilme sind sehr beliebt bei unseren Kolleginnen und Kollegen – nicht selten entstehen daraus Diskussionen in unserer EE-Community“,



Corona als Beschleuniger: Digitale Kommunikation ist in der Elektronikentwicklung noch wichtiger als vor Beginn der Pandemie.

berichtet Burkhard. In den „EE-Insights“ stellen ebenfalls Entwickler ihre Projekte vor: Zwölf Minuten lang sprechen sie über ihre Arbeit, der Rest des halbstündigen Termins ist für Fragen reserviert.

Beteiligung ist wichtig. Das Team „Change & NewWork“ will wissen, was die Kollegen beschäftigt und wie die Stimmung im Homeoffice ist. Ein häufiges Feedback: Die Entwickler vermissen die Mittagspause mit ihren Kollegen – nicht jedoch den Arbeitsweg. Nicht wenige schätzen zudem die Möglichkeit, den Tag flexibler einzuteilen. Abwechslung ist ihnen lieber als acht Stunden Arbeit am Stück.

Einen großen Teil der digitalen Lösungen wird die Elektronikentwicklung über die Zeit der Pandemie hinaus nutzen. Die meisten Vollversammlungen mit mehreren Hundert Mitarbeitern werden digital bleiben. Auch die Online-Willkommenstreffen laufen so gut, dass sie nur schwer wieder wegzudenken sind. Die Vorbereitung ist einfacher, die Teilnehmer sparen die Anfahrtszeit. Bereichsleiter



Diese Formate nutzt die EE

Die Elektronikentwicklung organisiert einen großen Teil ihrer Digitalformate in Microsoft Teams. Mehr Infos gibt es auf der EE-News-Seite sowie in der EE-Community.

Kontakt: Margit Burkhard/Gian Carlo Brunetti



Cloud-Lösung für mobile Arbeit

TE richtet über 1.000 digitale Arbeitsplätze für rechenintensive Aufgaben ein

Festigkeitssimulationen, 3D-Bauteilauslegung oder virtueller Fahrzeugbau im Homeoffice – das ist in Corona-Zeiten für mehr als 1.000 TE-Entwickler möglich. Ihre rechenintensiven Aufgaben erledigen sie seit Ende März 2020 am heimischen Schreibtisch. Das Mittel: eine Cloud-Anbindung. Ein vierköpfiges Team aus der TE und der Konzern-IT hat sie in wenigen Tagen eingerichtet. „Wir hatten hier gerade auch wegen der COVID-19-Beschränkungen dringenden Nachholbedarf bei mobilen Entwickler-Arbeitsplätzen“, sagt Christian Mandel, der sich im Vorseriencenter um die IT kümmert.

Entwickler in der Vorentwicklung, der Serienkonstruktion, der Simulation oder der virtuellen Absicherung gehen mit gewaltigen Datenmengen um und brauchen große Rechnerleistungen. Ihr Arbeitsplatz war daher bisher im Werk. Auch um die

„Mit der Cloud-Lösung ist ein effektives Arbeiten auch im Homeoffice möglich.“

Leon Kocherscheid, Vorentwicklung Antriebsstrang

Datensicherheit zu garantieren und das Know-how der Entwickler zu schützen. Das COVID-19-Virus hat alles verändert: Die rechnergestützte Entwicklung in der TE wurde unmöglich und schnell musste eine Lösung her. Zum Glück gab es ein Pilotprojekt, das die TE-Taskforce ausbauen konnte: Eine Cloud-Lösung bestand schon seit Ende 2019.

Die Aufgabe: in kürzester Zeit die rechenintensiven Anwendungen für das Homeoffice befähigen. Herausfordernd war hier aber nicht nur die Technik, die für viele interne Entwickler oder Ingenieure von Zulieferern zur Verfügung stehen sollte. „Mit Sorgfalt und mit hohem Tempo konnten wir beim Übergang auf digitale Arbeitsweisen in mobiler Arbeit auch den Datenschutz ausreichend sicherstellen. Die Daten bleiben auf unseren Servern und die Citrix-Cloud sorgt für sicheren Zugriff, wo immer man ist“, betont Luigi Morreale aus der Konzern-IT.

Es dauerte nur 14 Tage, bis das Expertenteam befristete Lizenzen für die sogenannte Citrix-Cloud-Nutzung beschaffte und für ausreichenden Datenschutz gesorgt hatte. Zudem

entwickelte das Team um Morreale und Mandel einen Prozess, um die Mitarbeiter digital anzubinden und ihnen Support zu geben.

Im Mai zeigten sich 179 Nutzer der Cloud-Lösung in einer Umfrage höchst zufrieden. Oleg Schleining von den Services Datenmanagement erklärte: „Durch die digitale Verbindung kann ich jetzt von daheim arbeiten, als ob ich im Werk wäre.“ Er ist einer von etwa 1.000 TE-Entwicklern, die mit der Cloud-Lösung auch viel Zeit sparen. Denn An- wie Abfahrt zum Werk entfallen. Jetzt sind sie im Monat etwa 700.000 Kilometer weniger unterwegs. Das spart außerdem mehr als 100 Tonnen CO₂, wenn man von einem Hin- und Rückweg von durchschnittlich 35 Kilometern ausgeht.



Das Cloud-Team (von hinten): Robert Schulte, Frank Friedrichs, Christian Mandel und Luigi Morreale.

„Der größte Vorteil ist, dass wir von zuhause aus voll arbeitsfähig sind.“

Patrick Conrad, virtueller Fahrzeugbau

Das TE-Team arbeitet nun mit der IT daran, die Cloud-Lösung als digitale Arbeitstechnik zu bewerten und womöglich auch längerfristig für die mobile Arbeit zu etablieren. „Jedenfalls solange die Pandemie dauert – und vielleicht auch darüber hinaus“, sagt Mandel.

Interview: Thorsten Nicklass, Chef des Grünstrom-Anbieters Elli, über den Aufbau von privater Ladeinfrastruktur

Das neue Förderprogramm steht in den Startlöchern: Thorsten Nicklass, Chef des Grünstrom-Anbieters Elli, spricht im Interview über das Angebot der Bundesregierung.

Herr Nicklass, die Bundesregierung fördert nun auch den Aufbau von privater Ladeinfrastruktur. Wie bewerten Sie das Paket?

Das ist in der Tat ein gutes Signal für die E-Mobilität in Deutschland. Der Systemwechsel nimmt Fahrt auf, da ist es ein konsequenter Schritt, dass man den Aufbau von privaten Wallboxen unterstützt. Das macht die Anschaffung eines Elektroautos nochmals attraktiver und beseitigt eine wesentliche Einstiegshürde. Denn gerade bei Bestandsbauten kann die Installation von Ladepunkten eine nicht unerhebliche Investition sein. Da hilft es natürlich, wenn der Staat unterstützt.

Was wissen wir über die Förderung?

Mit dem neuen Programm fördert die Bundesregierung den Erwerb und die Installation von vernetz-

ten Wallboxen mit 900 Euro. Ein Rechenbeispiel: Wer eine förderfähige Wallbox inklusive Installation für 1.500 Euro erwirbt, muss künftig nur noch einen Eigenanteil von 600 Euro tragen. Gefördert werden nur vernetzte, internetfähige Wallboxen. Zudem muss die Installation durch einen zertifizierten Handwerker mit beauftragt werden, der reine Erwerb einer Wallbox reicht nicht aus. Und die Wallbox muss mit grünem Strom versorgt werden. Das Programm startet offiziell über die KfW am 24. November.

Was raten Sie Kunden, die gerade über den Kauf eines ID. Chargers Pro/Connect nachdenken?

Wir sind zuversichtlich, dass unsere beiden vernetzten Wallboxen ID. Charger Connect und ID. Charger Pro die Anforderungen erfüllen und damit förderfähig werden. Der offizielle Amtsstempel steht derzeit noch aus. Ab dem 24. November kann die Förderung unter <https://www.kfw.de/440> beantragt und die Wallbox im Anschluss bei Elli bestellt werden. Wichtig ist: Erst muss die Förderung



Gutes Signal für die E-Mobilität: Elli Chef Thorsten Nicklass begrüßt die Förderung.

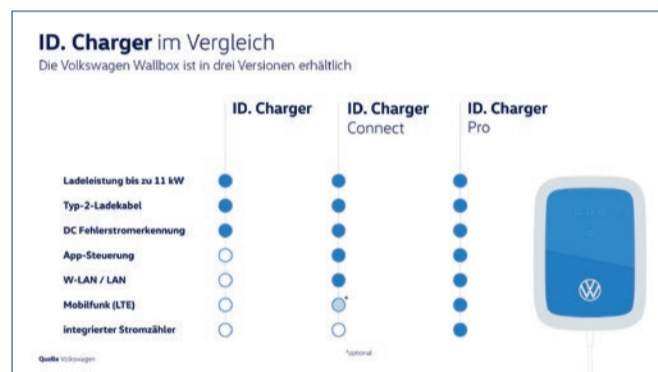
beantragt werden, dann können Erwerb und Installation der Wallbox folgen. Wer kurzfristig vor dem Beginn des Förderprogramms im November eine Wallbox benötigt, kann natürlich weiterhin wie gewohnt bei Elli bestellen.

Und wenn man einen ID. Charger Pro oder Connect bereits bestellt oder sogar installiert hat?

Zu unserem Bedauern gilt das Förderprogramm nur für Neubestellungen. Bereits bestellte oder installierte Produkte werden also leider nicht nachträglich gefördert. Darüber hinaus gehen wir bei Elli jetzt aktiv in die Öffentlichkeit und klären über das Förderprogramm auf. Wir wollen schließlich, dass möglichst viele Kundinnen und Kunden sowie Volkswagen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter davon profitieren können. Und: Wer bislang noch gar kein Elektroauto hat, aber in der Zukunft eine entsprechende Anschaffung plant, kann mit der Förderung schon einmal die Garage oder den Stellplatz fit für die Elektromobilität machen.



Aufgeladen: 900 Euro gibt es für die heimische Wallbox.



Sicher: Der ID.3¹ überzeugt im Test.

ID.3: Fünf Sterne im Sicherheitstest

Traumstart mit fünf Sternen: Beim Sicherheitstest Euro NCAP (European New Car Assessment Programme) hat der ID.3 die Bestnote erzielt. Die Prüfer gaben dem ersten Modell auf Basis des neuen Modulare E-Antriebs-Baukastens (MEB) in allen Kriterien gute Wertungen – beim Schutz von erwachsenen Insassen, Kindern und ungeschützten Verkehrsteilnehmern sowie bei den Assistenzsystemen.

„Das ist ein toller Erfolg für unser gesamtes ID.-Team“, sagt Frank Welsch, Entwicklungsleiter der Marke Volkswagen. „Ein hohes Sicherheitsniveau unserer Fahrzeuge ist uns immer sehr wichtig und ist deshalb von Anfang an in die MEB-Konzeption eingeflossen. Der ID.3 stellt das mit seinen fünf Sternen eindrucksvoll unter Beweis.“

Die Bewertung des Insassenschutzes für Erwachsene basiert unter anderem auf Frontal-, Seitenaufprall- und Schleudertraumaversuchen. Anhand dieser Crashtests und einer Beurteilung der Sicherheitsmaßnahmen für eine schnelle und sichere Rettung und Befreiung wurde für den ID.3 ein Schutzgrad von 87 Prozent für Fahrer und Passagieren ermittelt. Für Kinder wurde sogar ein Schutzgrad von 89 Prozent attestiert.

Zusätzlich zum Insassenschutz in Fahrzeugen prüft Euro NCAP unter anderem auch, wie gut automatische Notbremsysteme (AEB) Fußgänger und Radfahrer bei einer drohenden Kollision schützen können.

Erstmals mit KI-Methoden: Sarah Brüggemann entwickelte mit ihren Kollegen Leichtbauteil für die ID.3 Serie

Für die Entwickler in der Funktionsauslegung Karosserie ist klar: Ein E-Auto muss beim Crash so sicher sein wie ein Verbrenner. Vor besondere Herausforderungen stellen das Entwicklerteam rund um Sarah Brüggemann der E-Motor, das Getriebe und die Batterie, die sich wie eine Schokoladentafel zwischen den Achsen im Unterboden befindet. Denn diese Hochvolt(HV)-Komponenten sind Neuland für sie: „Wir mussten eine hochsensible Fahrzeugkomponente wie die Batterie simulativ auslegen und zudem neue Kriterien entwickeln, um zu bewerten, wie gefährdet die HV-Komponenten und deren umgebende Struktur im Crashfall sind“, erklärt Brüggemann.

Sarah Brüggemann ist in der Technischen Entwicklung in Wolfsburg in der Funktionsauslegung Karosserie tätig. Mit ih-

ren Kollegen kümmert sich die 36-jährige Bauingenieurin um die Crashesicherheit der Karosserie aller Modelle der Marke Volkswagen. Seit 2012 ist die Braunschweigerin bei Volkswagen – zunächst beim Seitencrash, später auch beim Frontcrash. Ihre Werkzeuge sind allerdings nicht die Schlittenversuche mit Dummies. Sie entwickelt die Crashesicherheit eines Autos ausschließlich am Rechner nach der sogenannten CAE-Methode (CAE = Computer-Aided Engineering).

Auch für die HV-Batterie der ID. Modelle, die durch ihr Package besondere Herausforderungen mit sich bringt: Die Batterie hat sich in Querichtung stark ausgedehnt, so dass beim seitlichen Pfahlaufprall der Deformationsweg am Schweller sehr kurz ist. Das Ziel der Sicherheitsexperten: Auf diesem kurzen Weg muss im Crashlastfall die gesamte Energie

abgebaut werden.

Beim Crash hat auch das Gewicht der HV-Komponente große Auswirkungen auf die Sicherheit: Je schwerer die Batterie und die umgebende Struktur, desto höher ist die Masse, die beim Crash abzubauen ist. Daher versuchen die Entwickler, den Schweller wie auch die A-, B- und C-Säule, den Dachrahmen oder das Fersenblech durch belastungsgerechte Lösungen sowie innovative Werkstoffe so leicht wie nur möglich auszulegen – bei gleicher Leistungsfähigkeit.

Die Leichtbaulösung, die Sarah Brüggemann und ihre Kollegen am Rechner entwickelt haben: Sie setzten zum ersten Mal ein Aluminium-Strangpressprofil im Schweller ein, um die hohe Crashenergie beim seitlichen Pfahlaufprall abzubauen. „Mit der Simulation decken wir heute so gut wie alle Crashfälle ab und sparen erhebliche Kosten“, berichtet sie.

Das Aluminium-Strangpressprofil zu gestalten, war aufwändig und

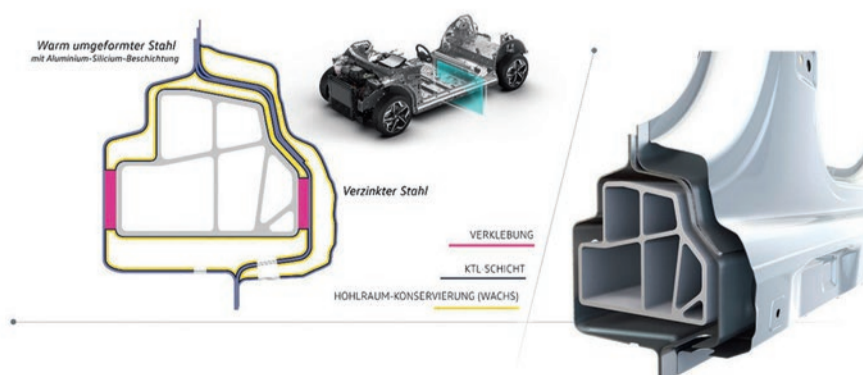


Leichtbau am Rechner: Sarah Brüggemann mit dem Alu-Profil des ID.3 Schwellers, der mit Künstlicher Intelligenz entwickelt wurde und die Crashenergie beim seitlichen Aufprall abbaut.

langwierig. Der Grund: Das Profil muss ein hohes Kraftniveau aufweisen, um die Energie auf dem kurzen Deformationsweg zu verzehren. Auch darf der Block, der nach der Deformation übrig bleibt, die HV-Batterie nicht eindrücken. Sarah Brüggemann erklärt: „Dabei haben wir das Aluminium-Strangpressprofil erstmals mit

Methoden der Künstlichen Intelligenz (KI-Methode) ausgelegt. Auch das war für uns neu.“

Mit dem Ergebnis ist sie zufrieden, denn die Entwickler der Funktionsauslegung Karosserie konnten das Aluminium-Strangpressprofil in die Serie bringen und den ID. im Crashfall ein Stück sicherer machen.



Schnittmodell des Schwellers im ID.3: So sieht der „Hybridschweller“ im Unterboden des MEB von innen aus.

¹ ID.3 – Stromverbrauch in kWh/100 km (NEFZ): 15,4–14,5 (kombiniert), CO₂-Emission in g/km: 0; Effizienzklasse: A+



Der große Bruder des ID.3 wird auf drei Kontinenten gebaut – Meilenstein in der E-Offensive von Volkswagen

Technische Daten des ID.4

ID.4 1ST und ID.4 1ST Max
Max. Leistung 150 kW / 204 PS
Max. Drehmoment 310 Nm
Getriebe 1-Gang-Getriebe
Vmax 160 km/h
0-100 km/h 8,5 s
Energie (Batterie) netto 77 kWh
Reichweite (WLTP) ca. 490 km
Länge 4.584 mm
Breite 1.852 mm
Höhe 1.612 mm
Radstand 2.766 mm
Luftwiderstandsbeiwert (cw) 0,28
Volumen (Kofferraum) 543 l



1 00 Prozent SUV, 100 Prozent elektrisch: Der ID.4 ist das erste vollelektrische SUV von Volkswagen und zugleich das erste E-Weltauto der Marke. Denn der große Bruder des ID.3 läuft in

Zwickau für Deutschland und Europa vom Band. Noch in diesem Jahr wird er auch in den chinesischen Werken Anting und Foshan gebaut; für 2022 ist der Fertigungsbeginn in Chattanooga (USA) sowie in Emden geplant. Das E-SUV auf der

Basis des Modulare E-Antriebsbaukastens (MEB) ist ein wichtiger Meilenstein der E-Offensive von Volkswagen: 75 reine E-Autos will Volkswagen bis 2029 auf den Markt bringen und bis dahin etwa 26 Millionen E-Fahrzeuge verkaufen.

Der ID.4 startet in einem Marktsegment, das auf den Automärkten der Welt zu den größten zählt – in der Klasse der Kompakt-SUV. In Deutschland fährt er mit zwei auf 27.000 Einheiten limitierten Editionsmodellen

auf den Markt. Die 1ST-Edition kostet 49.950 Euro, der ID.4 1ST Max mit Panorama-Glasdach und elektrischer Heckklappe 59.950 Euro. Für beide Modelle stehen 9.000 Euro Netto-Fördersumme bereit.

10 Dinge, die man jetzt über den ID.4 wissen muss

- 1 100 % SUV – 100 % elektrisch**
 Der ID.4 ist das erste vollelektrische SUV von Volkswagen und das erste E-Weltauto der Marke. Er startet im weltweit größten Marktsegment, der Klasse der Kompakt-SUV.
- 2 Open Space für die Passagiere**
 Die Architektur des ID.4 führt zu einem langen Radstand. Er macht den Innenraum so geräumig wie bei einem konventionellen SUV der nächstgrößeren Klasse.
- 3 Neue Technologien beim Licht**
 Die interaktiven IQ-Light-LED-Matrix-Scheinwerfer strahlen ein intelligent geregeltes Fernlicht ab. Dazu gibt es die innovativen 3D-LED-Rückleuchten.
- 4 Vielseitiger Allrounder**
 Die großen Räder bis 21 Zoll Durchmesser zeigen den sportlich-robusten Charakter des Autos.
- 5 Umfangreiche Connectivity**
 Mit den Navigationssystemen kann der Fahrer die Online-Dienste von We Connect Start nutzen. Die Assistenzsysteme von IQ Drive machen das Fahren souverän.
- 6 Leistung und hohe Reichweite**
 Die beiden ID.4 Editionsmodelle basieren auf dem ID.4 Pro Performance und leisten 150 kW (204 PS). Ihre Batterie erlaubt ca. 490 Kilometer Reichweite (WLTP).
- 7 Zwei Editionsmodelle**
 Der ID.4 fährt in Deutschland mit zwei Editionsmodellen in den Markt. Der ID.4 1ST kostet 49.950 Euro, der besonders reichhaltig ausgestattete ID.4 1ST Max 59.950 Euro (beide mit 19 Prozent Mehrwertsteuer). Für beide Modelle stehen 9.000 Euro Netto-Fördersumme bereit.
- 8 Top-moderne Bedienung**
 Ein Touch-Display mit bis zu zwölf Zoll Diagonale, eine natürliche Sprachbedienung und das ID.Light sind Standard. Auf Wunsch gibt es ein Augmented-Reality-Head-up-Display, das die Anzeigen mit der Realität fusioniert.
- 9 Neue Elektronik-Plattform**
 Software und Hardware des ID.4 sind in einer völlig neuen Architektur konzipiert. Dadurch kann der Kunde nach dem Kauf Updates ins Auto holen.
- 10 Nachhaltige E-Mobilität für alle**
 Die E-Offensive von Volkswagen nimmt weiter Fahrt auf. Der ID.4 wird im Werk Zwickau bilanziell CO₂-neutral gefertigt. Rund um die ID. Modelle entsteht ein ganzes Ökosystem nachhaltiger Mobilität.

In Tennessee und Shanghai: Sie arbeiten am ID.4

Volkswagen Mitarbeiter Marco Franke und Tayfun Sentürk begleiten das neue Elektro-SUV rund um den Globus

Das erste Elektro-SUV von Volkswagen ist ein Weltauto: global gebaut, global verkauft. Die Volkswagen Mitarbeiter Marco Franke und Tayfun Sentürk begleiten den ID.4 von Zwickau nach Tennessee und Shanghai.

Man kann ohne Übertreibung sagen, dass die E-Mobilität bei Marco Franke zur Familiengeschichte gehört. Vor wenigen Wochen heiratete der 29-jährige Karosserieplaner seine

Freundin Nicole. Als Hochzeitsauto brachten Kollegen aus dem Volkswagen Werk Zwickau einen ID.3¹ der Mitarbeiterflotte mit. In wenigen Wochen ziehen die Franks nach Tennessee, wo Marco im Werk Chattanooga den Produktionsstart des ID.4 mit vorbereiten wird. Das erste Elektro-SUV der Marke Volkswagen wird damit dem Anspruch als Weltauto auf besondere Weise gerecht: Der ID.4 wird nicht nur weltweit gebaut

und verkauft – er prägt auch den Weg von Menschen wie Marco Franke, die Erfahrung an internationalen Standorten sammeln.

Seit einem US-Aufenthalt 2017 steht für Franke fest, dass er die Vereinigten Staaten besser kennenlernen will. Damals verbrachte er sechs Monate in Chattanooga, um beim Atlas Anlauf mitzuarbeiten – nun will er knapp zwei Jahre bleiben. „Das Land hat mich vom ersten Tag an fasziniert. Ich freue mich riesig, zurückzukommen“, sagt Franke, der in Chattanooga Maschinen in der ID.4 Fertigung aufstellen wird. Das E-SUV soll ab 2022 auch dort gebaut werden.

Ähnlich wie Franke ist Tayfun Sentürk auf internationaler E-Mobilitäts-Mission. Seit knapp einem Jahr lebt und arbeitet der 34-Jährige in Shanghai. Als Anlaufmanager verantwortet er den Produktionsstart im neuen Werk Anting, wo das Joint Venture SAIC Volkswagen ausschließlich E-Autos auf Basis des Modulare E-Antriebs-Baukastens (MEB) bauen

wird. „Ich habe eine aufregende Zeit hinter mir“, sagt Sentürk über sein erstes Jahr in China. „Die Fabrik, die Sprache, die Kultur – alles war neu für mich.“ Mit E-Autos kannte er sich dagegen von Beginn an aus – denn er hatte in Zwickau das Anlaufmanagement für den ID.3 koordiniert. „Es hilft mir, dass ich die Themen und Ansprechpartner in Deutschland kenne. Nahezu täglich gibt es Skype-Calls. Wenn Zwickau eine gute Lösung hat, dann profitiert Anting – und umgekehrt“, sagt er.

Die Wochenenden nutzt Sentürk meist, um Shanghai zu erkunden. Sein Eindruck: „Die Menschen sind begeistert von neuer Technik. E-Autos sind superbeliebt. Man fährt sauber, leise und hat eine tolle Beschleunigung.“ Bisher sei Volkswagen bei den E-Modellen noch wenig vertreten. Sentürk ist überzeugt, dass sich dieses Bild bald ändert. „Die Chinesen mögen E-Autos und sie mögen SUVs. Sie werden den ID.4 lieben.“

Zurück zu den Franks: Gemein-



sam mit ihrem Sohn wollen sie in den kommenden zwei Jahren die USA erkunden. Ein passendes Auto für die Touren müssen sie noch aussuchen. Ob es der ID.4 wird? „Das können wir noch nicht sagen. Aber ich weiß aus eigener Erfahrung, dass E-Fahrzeuge genauso alltagstauglich sind wie Verbrenner. Entscheiden werden wir uns vor Ort“, sagt Marco Franke.

Das Traumauto muss noch etwas warten – ihr Traumziel dagegen haben die Franks schon fest im Blick: Panama City Beach an der Küste Floridas. Die Reise von Chattanooga ist gut 600 Kilometer lang – danach warten mehr als 40 Kilometer Sandstrand. Vielleicht machen sie die Tour ja elektrisch: mit dem ID.4.



Auf E-Mobilitäts-Mission in China: Tayfun Sentürk.

Auf E-Mobilitäts-Mission in den USA: Marco Franke.

¹ID.4 1st: Stromverbrauch in kWh/100 km, kombiniert: 16,9–16,2; CO₂-Emission in g/km: 0; Effizienzklasse: A+; ID.4 Pro Performance, 150 kW: Stromverbrauch in kWh/100 km, kombiniert (NEFZ): 16,9–16,2; CO₂-Emission in g/km, kombiniert: 0; Effizienzklasse: A+; ID.4 1st Max: Stromverbrauch in kWh/100 km (NEFZ): 16,2; CO₂-Emission in g/km: 0; Effizienzklasse: A+ | ²ID.3: ID.3 Pro Performance, 150 kW / Stromverbrauch kombiniert in kWh/100 km: 16,9–15,4 (WLTP); 15,4–14,5 (NEFZ); CO₂-Emissionen kombiniert in g/km: 0; ID.3 Pro S, 150 kW / Stromverbrauch kombiniert in kWh/100 km: 17,7–15,9 (WLTP); 14,1–13,5 (NEFZ); CO₂-Emissionen kombiniert in g/km: 0

Kommunikation von Volkswagen gut benotet

Die Pressearbeit von Volkswagen

gefällt den Wirtschaftsjournalisten. Das ergab eine Umfrage des Wirtschaftsforschungsinstituts Dr. Doebelin. Befragt wurden 165 Journalisten aus Deutschland, wie sie die Kommunikation der 30 DAX-Unternehmen bewerten.

Laut Einschätzung der Medienmacher gebühre Volkswagen vor allem Anerkennung für die „offene Kommunikation“ und die „vielen guten Hintergrundgespräche, auch zu unangenehmen Themen“. In einem Ranking der DAX-Unternehmen landet Volkswagen damit auf dem zweiten Platz. Von den Journalisten besser bewertet wurde nur BMW – die Münchner belegten bereits im Vorjahr die Spitzenposition. Auf den weiteren Plätzen nach BMW und Volkswagen folgen Daimler, Allianz und die Telekom. Vergangenes Jahr belegte Volkswagen den fünften Rang.



Peik von Bestenbostel, Leiter Konzernkommunikation

Peik von Bestenbostel, Leiter Konzernkommunikation: „Dieses Ergebnis ist eine Auszeichnung für das gesamte Pressteam von Volkswagen. Ich danke allen Kolleginnen und Kollegen für ihren großartigen Einsatz. Die Umfrage zeigt, dass wir mit unserer offenen, transparenten und engagierten Kommunikation auf dem richtigen Weg sind.“

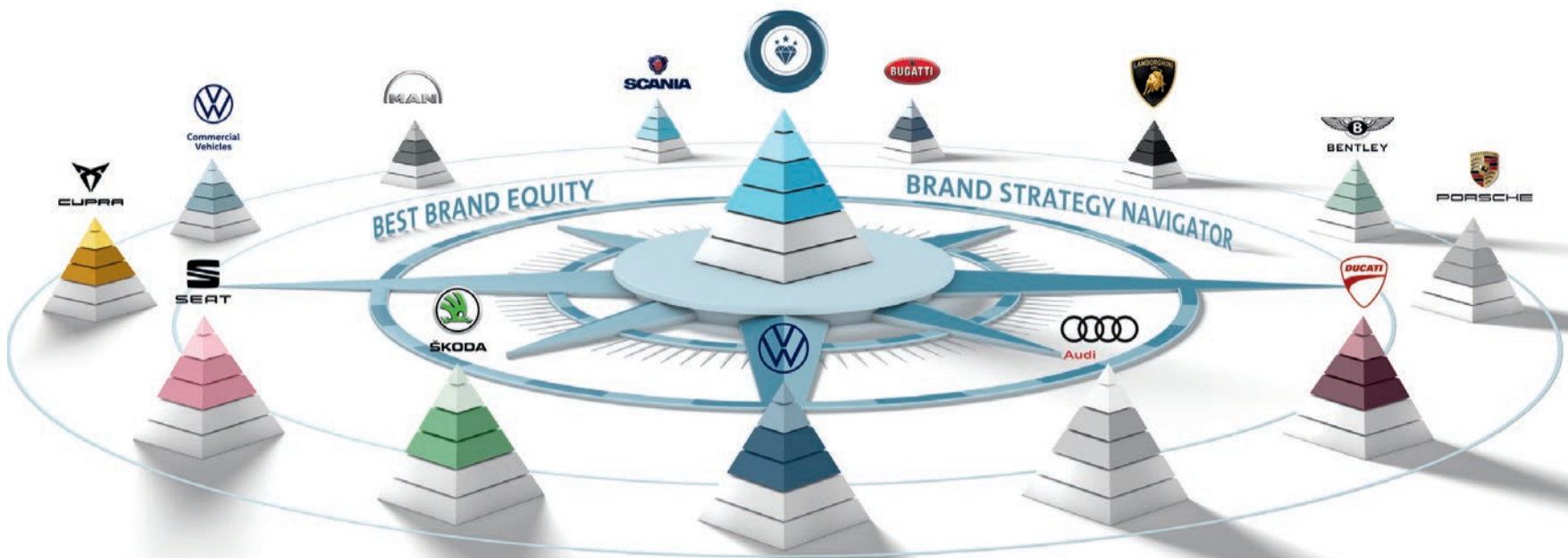
Neue Allianz für Traton

Traton und der japanische Nutzfahrzeughersteller Hino haben eine Joint-Venture-Vereinbarung unterzeichnet.

Gemeinsam wollen die Unternehmen die Entwicklung der Elektromobilität mit batterieelektrischen Fahrzeugen, Brennstoffzellenfahrzeugen und Komponenten vorantreiben und darüber hinaus gemeinsame Plattformen für Elektrofahrzeuge mitsamt Software und Schnittstellen entwickeln. Hierfür stellen die beiden Unternehmen ein Team aus Spezialisten zusammen. Die Aktivitäten werden zunächst in Södertälje (Schweden) aufgenommen.

Profile geschärft: Dafür stehen die Marken im Konzern

„Brand Strategy Navigator“ ist Ergebnis aus gemeinsamer Arbeit – Eindeutige Identitäten unterstützen



Wie ein Kompass gibt der „Brand Strategy Navigator“ mit geschärften Markenprofilen Orientierung bei internen Entscheidungsprozessen.

Es ist wie im Mannschaftssport: Jeder Sportler im Team hat seine Stärken, die er für den gemeinsamen Erfolg einsetzt. Das Prinzip lässt sich auch auf den „Brand Strategy Navigator“ übertragen – ein Projekt aus dem Modul „Best Brand Equity“ der Volkswagen Konzernstrategie. Der Unterschied: Es geht dabei nicht um Sportler, sondern um Marken und ihre Identität. Es geht darum, was eine Marke im Kern ausmacht und was sie von anderen unterscheidet. Mit starken Marken richtet sich der Konzern optimal für die Zukunft und gegen den Wettbewerb aus.

Trennschärfer am Markt auftreten

„Das Markenportfolio des Konzerns ist in den vergangenen Jahrzehnten stark gewachsen. Für den Kunden hat das zu Überschneidungen im Markenauftritt und sogar zu ähnlichen Produkten geführt. Mit dem neuen ‚Brand Strategy Navigator‘ haben wir nun gemeinsam mit allen Marken die Identitäten klar definiert, um zukünftig differenzierter und trennschärfer am Markt aufzutreten“,

erläutert Stefan Büscher, Leiter Konzern-Brand- und Marketing-Strategie. Gemeinsam mit seinem Team und Vertretern aller Marken hat er den „Brand Strategy Navigator“ entwickelt und ihn konzernweit eingeführt.

Eindeutige Markenidentitäten unterstützen bei der Entscheidungsfindung für Design, Produkte, Services und Markenauftritte. Büscher: „Das geschärfte Profil gibt sowohl den Marken als auch unseren Kunden klare Orientierung und Zukunftsausrichtung. Insgesamt stehen die Wünsche und Lebenswelten unserer Kunden im ‚Brand Strategy Navigator‘ klar im Mittelpunkt. Wir wollen unsere Kunden begeistern



Hat mit seinem Team das Profil der Marken geschärft: Stefan Büscher.

„Das Markenportfolio des Konzerns ist in den vergangenen Jahren stark gewachsen. Für den Kunden hat das zu Überschneidungen im Markenauftritt und sogar zu ähnlichen Produkten geführt.“

Stefan Büscher, Leiter Konzern Brand & Marketing Strategie

und aus ihnen ‚Fans for Life‘ für unsere Marken machen.“

Die Markenführung verantworten weiterhin die jeweiligen Markenteams. Der Volkswagen Konzern koordiniert in seiner Rolle als „Navigator“ das gesamte Markenportfolio und teilt das globale „Spielfeld“ systematisch in Markenterritorien (sprich: die Positionen auf dem Spielfeld) auf. In diesen Bereichen bringen die Marken ihre Stärken ein, die auf sogenannten Brand ID Cards (quasi „Personalalausweisen“) festgehalten sind: Darauf ist verankert, für welche Identität und Werte die jeweilige Marke steht und welche Vision sowie Mission sie verfolgt. Auf dieser Grundlage wur-

den für jede Marke ein klares Profil, ein eindeutiger Markenauftrag sowie Kernwettbewerber definiert.

Projekt aus der Konzernstrategie

Der „Brand Strategy Navigator“ ist ein Projekt aus dem Modul „Best Brand Equity“ der Konzernstrategie „Together 2025+“. „Best Brand Equity“ heißt sinngemäß übersetzt „Steigerung des Markenwerts“. Ziel des gesamten Moduls ist es, das Markenportfolio gemeinsam neu auszurichten. Damit wird das Gesamtmarktpotenzial maximal ausgeschöpft und der Markenwert der Konzernmarken gesteigert.

TE startet die „Mission Kulturwandel“

Knapp 900 Beschäftigte beim digitalen Auftakt dabei – 83 „TE-Transformers“ sind Multiplikatoren

Das menschliche Miteinander in der Technischen Entwicklung positiv verändern – das ist das Ziel der „Mission Kulturwandel“. Der Corona-bedingt digitale Auftakt der Initiative war ein Erfolg: Knapp 900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren im Livestream dabei. Viele beteiligten sich am Themen-Voting oder brachten ihre Fragen und Anmerkungen via Chat und Livestream ein.

„Wir haben im Rahmen der Transformation bereits viele wichtige inhaltliche Themen auf den Weg gebracht“, sagte Entwicklungsvorstand Frank Welsch und stellte den Bezug zur 2019 gestarteten TE-STRATEGIE 2025+ her. „Nun möchten wir unsere Aufmerksamkeit noch stärker auf unser Miteinander und die Kultur in der TE richten.“

Der Entwicklungsvorstand skizzierte die vier Handlungsfelder „Vertrauen stärken“, „Silos überwinden“, „Entscheidungsgeschwindigkeit erhöhen“



Digitaler Auftakt in Zeiten von Corona: Knapp 900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren im Livestream dabei.

und „Vielfalt fördern“. „Wir haben kein Erkenntnisproblem, sondern Nachholbedarf bei der Umsetzung“, betonte er. Deshalb werden 83 „TE-Transformers“ aus allen Hierarchiestufen der TE-Fachbereiche und das Projektleitungsteam dafür sorgen, dass der Wandel nachhaltig ist und im Arbeitsalltag ankommt. Beim Auftakt mit dabei waren auch Dietmar Albrecht, Leiter Personal Technische Bereiche,

Volkswagen Group Academy, moderierten „Open Dialog“ abzustimmen. Dabei stellte sich heraus, dass den Mitarbeitern die Themen wichtig sind, die auch das TE-Führungsteam priorisiert hat – allen voran Entscheidungsfindung und Entscheidungsprozesse. Letztere werden von vielen als zu langsam und intransparent empfunden.

Weitere wichtige Themen der Diskussion waren der Abbau von Hie-

und TE-Betriebsratskoordinator Gerardo Scarpino.

Breiten Raum nahm die Diskussion ein. Die Teilnehmer hatten die Möglichkeit, über die Schwerpunktthemen des von Ralph Linde, Leiter

rarchien in der TE und eine bessere „Work-Life-Balance“. Auch erste Ergebnisse wurden bereits vorgestellt: Johannes Neft, Leiter der Entwicklung Aufbau, präsentierte ein neues Konzept zur gezielten Jobrotation der OMKs zwischen den Fachbereichen – einen ganz praktischen „Silobrecher“. Die Umsetzung hat bereits begonnen. Und Egon Feichter, Leiter TE-Strategie, Produktdaten & Services, stellte neue digitale Kommunikationsformate wie den „TE-Skype-Dialog“ oder die „Digitale Cafébar“ vor, die in der Corona-Zeit eingeführt wurden.

Nach dem Start geht die „Mission Kulturwandel“ nahtlos weiter, wie Projektleiter Milan Wegener ankündigte: Die „TE-Transformers“ werden in Analyse-Workshops die Handlungsfelder konkretisieren und erste Verbesserungsvorschläge erarbeiten.



Intensive Diskussion: Die „TE-Transformers“ Ekaterina Lapekhina (rechts) und Qing Yang (links) sowie Anke Tesch.



Hildegard Wortmann: „Zukunft der Mobilität ist elektrisch“

Die Audi Vertriebsvorständin über den aktuellen Absatz und die künftige Ausrichtung der Marke mit den vier Ringen



Seit dem 1. Juli 2019 ist Hildegard Wortmann Mitglied des Vorstands der Audi AG für den Bereich Vertrieb und Marketing. Wie sich die Auslieferungen entwickeln, was die neue Markenkampagne vermittelt und wie Audi die Zukunft der Mobilität gestaltet, verrät die Vorständin im 360°-Interview.

Frau Wortmann, die Corona-Pandemie hat in diesem Jahr deutliche Auswirkungen auf die Auslieferungen von Audi. Wie beurteilen Sie die aktuelle Situation?

Ja, die Auslieferungen waren dadurch im ersten Halbjahr rückläufig. Seit Mai spüren wir aber weltweit eine deutliche Erholung in den

Setzt auf Elektrifizierung, Digitalisierung und Nachhaltigkeit: Audi Vertriebsvorständin Hildegard Wortmann.

Märkten. Dieses Wachstum hielt auch im September an: Mit 18,4 Prozent mehr Auslieferungen als im Vorjahr war das unser bisher stärkster Monat des Jahres. Auch das dritte Quartal lag mit 6,4 Prozent über dem Vorjahr, und wir konnten unseren Premiummarktanteil weiter steigern. Gleichzeitig beobachten wir die weitere Entwicklung der Corona-Pandemie aber täglich weiterhin genau. Das Jahr bleibt sehr herausfordernd.

Welche Konsequenzen ziehen Sie aus den vergangenen Monaten?

Die Corona-Krise beschleunigt die Digitalisierung und Transformation des Geschäfts – daraus ergeben sich für uns auch für die Zukunft neue Chancen. Wir haben in den vergangenen Monaten bereits verschiedene Maßnahmen dazu umgesetzt, etwa den digitalen Vertrieb mit Online-Reservierungstools und digitaler Fahrzeugpräsentation ausgebaut. Ein anderes Beispiel ist die virtuelle Markteinführung des neuen Audi A3. Solche Initiativen treiben wir weiter voran.

Welche Modelle haben den Aufschwung unterstützt?

Der Audi Q3, der Audi A6 und der Audi A8 haben sich zuletzt besonders positiv entwickelt. Hervorheben möchte ich aber den Audi e-tron – einen Gamechanger. Seit dem Marktstart haben wir weltweit mehr als 58.000 Audi e-tron an Kunden ausgeliefert, allein in diesem Jahr bereits mehr als 30.000. Der Audi e-tron ist weiterhin weltweit das meistverkaufte Fahrzeug in seinem Segment.

Dann setzen Sie weiter auf die Elektromobilität?

Absolut. Die Zukunft der Mobilität ist elektrisch. Wir haben eine ambitionierte Roadmap E, an der wir auch trotz der Corona-Pandemie festhalten: Wir bringen 30 elektrifizierte Modelle bis 2025 auf den Markt, davon rund 20 vollelektrische. Im nächsten Jahr kommen mit dem Audi e-tron GT und dem Audi Q4 e-tron zwei weitere emotionale Highlights auf den Markt, auf die ich mich jetzt schon sehr freue. Audi wird in den kommenden Jahren zum Anbieter ganzheitlicher CO₂-neutraler Premiummobilität mit dem Ziel, die Führung im Wettbewerb zu übernehmen.

„Gemeinsam leben wir Vorsprung!“

Audi hat kürzlich seine neue Markenkampagne gestartet. Wie greift die Kampagne dieses Ziel auf?

Unsere neue globale Markenkampagne mit dem Leitspruch „Future is an attitude“ verdeutlicht diese Transformation. Audi definiert „Vorsprung“ zeitgemäß und richtet sich zukunfts-fähig aus – für eine neue automobile Ära und für unsere Kunden. Dabei geht es uns darum, mithilfe von Technologie das Leben der Menschen zu verbessern und so einen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Gemeinsam leben wir Vorsprung!

Namen & Nachrichten



Peter Modelhart, bisher Chief Operating Officer (COO) der Porsche Holding Salzburg für den Geschäftsbereich Volkswagen Group Retail

(Deutschland, Spanien, Portugal und Frankreich), ist seit dem 1. November neuer Sprecher der Geschäftsführung der VGRD GmbH. Er folgt



in dieser Funktion auf **Rainer Schroll**, der aus der operativen Geschäftsführung ausscheidet. Schroll wird auch weiterhin als Geschäftsführer der Porsche Holding Salzburg (PHS) die Managementverantwortung für die VGRD GmbH behalten.



Franz Dopf wird zum 31. Dezember das Unternehmen verlassen und in Ruhestand gehen.



Wendelin Göbel ist seit Anfang November Sprecher des Vorstands der Wolfsburg AG. Er hat die Nachfolge von Frank Fabian angetreten, der im Zuge einer

Ruhestandsregelung bei Volkswagen ausgeschieden ist. Bereits im Oktober verließ Oliver Syring den Vorstand der Wolfsburg AG. Er wechselte in eine Führungsfunktion in der zum Personalwesen von Volkswagen gehörenden Group Academy. Wendelin Göbel ist seit 1987 für den Volkswagen Konzern tätig. Seit 2017 war Göbel Vorstand von Audi für Personal und Organisation. Hintergrund: Die Wolfsburg AG ist ein Gemeinschaftsunternehmen von der Stadt Wolfsburg und Volkswagen. Sie schafft eine langfristige Wirtschaft- und Beschäftigungsperspektive am Standort Wolfsburg und vernetzt dazu wirtschaftliche und wissenschaftliche Aktivitäten in der Region und weit darüber hinaus.

Allianz der Konzernlenker: Umwelt im Fokus

Erstes Treffen der zwölf Mitglieder in Stuttgart – Klimaziele der EU sind „realisierbar“

Gemeinsame Ziele: Herbert Diess, Vorstandsvorsitzender der Volkswagen AG, und die Vorstandsvorsitzenden elf weiterer europäischer Unternehmen haben sich bei einem Treffen für eine kohlenstofffreie Zukunft und ein widerstandsfähigeres Europa in der Europäischen CEO-Allianz zusammengeschlossen. Diese Unternehmen sind dabei: ABB, AkzoNobel, Eon, Enel, Iberdrola, A.P. Møller Maersk, Philips, SAP, Scania, Schneider Electric, Siemens und Volkswagen.

Die Europäische Union hat sich dazu verpflichtet, bis zum Jahr 2050 klimaneutral zu werden, was im Einklang mit den eigenen Dekarbonisierungsstrategien der elf Unternehmen steht. Alle Mitglieder unterstützen die Pariser Klimaziele für 2050, den Green Deal der EU sowie die Ambition, die EU-Klimaziele zu erhöhen. Die Mitglieder vertreten verschiedene Branchen, erwirtschaften zusammen 600 Milliarden Euro Jahresumsatz und beschäftigen 1,7 Millionen Menschen. Die CEO-Allianz kanalisiert die Dekarbonisierungsbemühungen der Unternehmen: Sie verbindet Sektoren und Strategien, identifiziert Potenziale für die Zusammenarbeit und fördert Projekte und Investitionen für eine nachhaltige Wirtschaft und Gesellschaft.

Auf seiner konstituierenden Sitzung in Stuttgart unterstrich das

branchenübergreifende Bündnis: „Die Klimaziele der Europäischen Union sind realisierbar. Unsere Industrien blockieren nicht, sondern fördern vielmehr den Wandel hin zu einer kohlenstoffneutralen Wirtschaft. Langfristig sehen wir für alle Branchen Wachstumspotenzial. Wenn wir diesen historischen Wandel erfolgreich bewältigen, werden nachhaltige Entwicklung und neue zukunftssichere Arbeitsplätze das Ergebnis sein. Gemeinsam werden wir alle Bemühungen unterstützen, einen gesellschaftlichen Konsens für mehr Nachhaltigkeit zu erreichen.“ Mit dem Start wird die Allianz der Konzern-

lenker zu einem Aktionsbündnis, das Unternehmensstrategien, Branchen und Gesellschaften auf dem Weg zu einem kohlenstoffneutralen Europa zusammenführt.

Alle Mitglieder des Bündnisses halten die neuen Klimaziele der Europäischen Kommission, die bis 2030 eine Emissionsreduktion von 55 Prozent vorsehen, für realisierbar. Auf Seiten der Industrie haben die Mitglieder der CEO-Allianz bereits angekündigt, in den nächsten Jahren insgesamt mehr als 100 Milliarden Euro in ihre jeweiligen Dekarbonisierungsfahrpläne zu investieren, um zur Erreichung dieser Ziele beizutragen.

Jedes Mitglied hat seine eigene Strategie definiert, die Dekarbonisierung anzugehen, indem es etwa die Kohlenstoffemissionen über die relevanten Wertschöpfungsketten hinweg reduziert oder Kunden nachhaltige Produkte und Dienstleistungen anbietet. Um die jeweiligen CO₂-Ziele zu erreichen, ist jedes Mitglied und jede Branche von anderen Unternehmen und Branchen abhängig, was besonders eine branchenübergreifende Arbeit erforderlich macht.

Den Dialog mit der Politik begann das Netzwerk mit Frans Timmermans, geschäftsführender Vizepräsident der Europäischen Kommission.



In Stuttgart anwesend (von links): Georg Kell (Advisor), Henrik Henriksson (Scania), Peter Weckesser (Schneider Electric), Thierry Vanlacker (AkzoNobel), Herbert Diess (Volkswagen), Connie Hedegaard (Advisor) und Björn Rosengren (ABB). Die übrigen CEOs nahmen virtuell teil.

VOLKSWAGEN
AKTIENGESELLSCHAFT



360°
VOLKSWAGEN
APP
VON MITARBEITERN
FÜR MITARBEITER

APP IN DIE
ZUKUNFT!
KOMMST DU MIT?

Jetzt runterladen und anmelden.



www.volkswagen-app.de

Fabrizio Mannone, Wolfsburg, Global Assignments (GA), Länderreferent USA und Kanada, erklärt dir gerne die App.

Mutig in die Zukunft

Produkte, Standorte und Strategie: Volkswagen Group Components hat sich in den letzten Jahren neu erfunden

Vor mittlerweile fünf Jahren gestartet, läuft die Transformation der Volkswagen Group Components auf Hochtouren. Vom Produktportfolio bis zur Strategie stehen alle Zeichen auf Zukunft: Starke Standorte mit wettbewerbsfähigen Produkten zahlen konsequent auf die E-Mobilitätsstrategie des Volkswagen Konzerns ein.

Ziel des Transformationsprozesses, den Komponenten CEO Thomas Schmall eingeleitet hat: aus dem traditionellen hausinternen Zulieferer eine starke eigenständige unternehmerische Einheit mit wettbewerbsfähigem Produktportfolio, effizienten

Werken und dem klaren Fokus auf E-Mobilität aufzubauen. Dazu wurde ein eigenes Strategie- und Effizienzprogramm entwickelt, das Produktportfolio und die Geschäftsfelder umstrukturiert und unwirtschaftliche Bereiche eingestellt. Gleichzeitig wurden durch die Fertigung von E-Umfängen neue Perspektiven für viele Mitarbeiter geschaffen.

Volle E-Kraft voraus

Wertschöpfungskern der Group Components wird die End-to-End-Verantwortung für die Batterie. Damit verantwortet die Komponente für den

Volkswagen Konzern die Schlüsselkomponente der E-Mobilität – von der Zelle bis zum Recycling. Dazu wurden an den Komponenten Standorten mit dem Start des neuen Geschäftsfeldes Batteriezelle Anfang des Jahres und den erfolgreichen Anläufen von MEB-Komponenten wie der E-Maschine in Kassel und dem Batteriesystem in Braunschweig neue Produktions- und Wertschöpfungsumfänge geschaffen (s. Grafik). Die starke Ausrichtung der Komponente auf die E-Mobilität zeigt sich bereits beim ID.3¹ und ID.4²: Hier liegt der Wertschöpfungsanteil der Group Components bei rund 40 Prozent – und ist damit um rund zehn Prozent höher als beim

klassischen Verbrenner. Aber: Die wettbewerbsfähige Fertigung konventioneller Technologien ist als Volumen- und Ergebnistreiber wichtig, um auch weiterhin in die E-Mobilität investieren zu können.

Transformation ist Teamsache

Die Transformation funktioniert nur im Team, denn die Mitarbeiter müssen den Wandel von der Kunststofffertigung zum Batteriesystem, vom Wärmetauscher zur Ladesäule mittragen und unterstützen. Um den Wandel an den Standorten nachhaltig zu gestalten, wurden bereits viele Kollegen

in E-Mobilitätsthemen wie die Fertigung von Batteriesystem oder E-Antrieb transformiert. Dazu gab es umfangreiche Schulungen und intensive Qualifizierungsmaßnahmen vor Ort.

Für die enge Zusammenarbeit in der Komponente steht auch der internationale Standortverbund. Durch das Standortnetzwerk mit über 60 Werken an 48 Standorten kann die Werkauslastung bei Bedarf schnell angepasst werden – das zeigt beispielsweise die effektive Zusammenarbeit der Motorenstandorte Salzgitter, Győr, Chemnitz und Polkowice.



Die Transformation ist in vollem Gange ...

Der Verkauf des ID.3 läuft auf Hochtouren und der ID.4 feierte vor Kurzem Weltpremiere. Immer mit dabei: Volkswagen Group Components, denn mit rund 40 Prozent Wertschöpfungsanteil leistet die Komponente einen erheblichen Beitrag zum Erfolg der ID. Familie. E-Antrieb bis Hinterachse sind made by Group Components (s. Grafik).

Darüber hinaus leistet Group Components mit der Fertigung der flexiblen Schnellladesäule einen wichtigen Beitrag zum Ausbau der Ladeinfrastruktur.

Neben der Fertigung von Einzelkomponenten ist auch eine Erweiterung als Systemlieferant zukunftsrelevant. Perspektivisch wird die Komponente den Löwenanteil der

Volkswagen-Ford Kooperation bestreiten, bei der Ford ein E-Fahrzeug auf MEB-Basis für Europa bauen wird. Ab 2023 sollen mehr als 600.000 Einheiten produziert werden. Etwa zwei Drittel des Umfangs steuert Group Components bei.

Mit der Zukunft der Komponente als Systemlieferant hat sich in den vergangenen Monaten auch ein geschäftsfeldübergreifendes Team beschäftigt: Die zwölf Kollegen haben einen hochintegrierten Systemansatz für den elektrischen Antriebsstrang mit E-Antrieb, Hochvoltbatterie und weiteren Nebengaggregaten entwickelt. Das zeigt: Die Transformation geht weiter!

Group Components „fährt mit“: Der ID.4 von VW.

„Als Inhouse-Zulieferer gestartet, verantwortet die Komponente heute das komplette Thema Batterie im Konzern. Group Components zeigt, wie eine Transformation vom Underdog zum Innovationstreiber gelingt – ich bin stolz auf die harte Arbeit der Kolleginnen und Kollegen, die diese wesentlichen Schritte der Transformation möglich gemacht hat.“



Thomas Schmall, Vorstandsvorsitzender der Volkswagen Group Components

„Unsere Konzern-Komponente ist wie kaum ein anderer Bereich von der Transformation betroffen – und sie steht wie kaum ein anderer Bereich für den erfolgreichen Wandel. Das liegt daran, dass in der Komponente Beschäftigte mit Top-Qualifikation, Mut und Teamgeist auf eine vorbildliche Führungskultur unter Leitung von Thomas Schmall treffen, die alle mitnehmen will. Nur so gelingt der Umbau. Kompliment!“



Bernd Osterloh, Gesamtbetriebsratsvorsitzender



Weitere Themen der Group Components

Das sind die neuen Transform Minds
Die dritte Runde der Transform Minds ist mit 30 neuen Kolleginnen und Kollegen gestartet. Unter dem Motto „The Battle“ erarbeiten sie zehn Projekte rund um die Transformation der Group Components. Wir stellen die neuen Transform Minds und ihre Projektthemen vor.

Komponenten Team in China neu strukturiert
Der wichtigste Markt für den Volkswagen Konzern ist China. Auch Group Components hat ein starkes Team vor Ort. Wie sich das zentrale Team rund um den China-Komponenten Chef Frank Engel neu strukturiert hat und welche Projekte die Kollegen vorantreiben, lesen Sie auf den Komponenten Seiten.

Neuer Geschäftsfeldleiter
Wechsel an der Spitze des Geschäftsfeldes Motor und Gießerei: Der bisherige Geschäftsfeldleiter Herbert Steiner ist zum 1. November als Vorstand für Produktion und Logistik zu Seat gewechselt. Seine Nachfolge tritt am 1. Dezember Thoralf Hanschel an, der aktuell als Vorstand Motorenproduktion bei Audi Hungaria in Győr tätig ist.



Die ganze 360° Ausgabe der Komponente finden Sie unter: <https://bit.ly/31We6XT>





Labor auf Rädern: Schnelle Hilfe kommt von MAN

500 COVID-Tests am Tag möglich

MAN Truck & Bus hat in Zusammenarbeit mit Experten aus dem Gesundheitsbereich ein einzigartiges, innovatives Diagnostikfahrzeug entwickelt, mit dem SARS-CoV-2-Infektionen sicher und schnell an Hotspots nachgewiesen werden. Basis des rollenden Labors ist der Transporter MAN TGE. Mit über 500 Tests pro Fahrzeug und Tag eignet sich das rollende

Labor perfekt dazu, bei Verdacht auf Infektionen direkt vor Ort Tests durchzuführen, zum Beispiel in Altersheimen, Schulen, Unternehmen oder anderen Einrichtungen. Mithilfe des MAN Coronavirus-Diagnostikfahrzeugs können somit Infektionsketten gezielt unterbrochen werden. Bei mobilen Einsätzen, zum Beispiel an Grenzübergängen entlang der Autobahn,

spielt das Diagnostikfahrzeug eine weitere Stärke aus: Flexibilität. So lassen sich Testkapazitäten je nach Bedarf schnell verlagern und dort einsetzen, wo sie benötigt werden. Das mobile Diagnostikfahrzeug ist außerdem digital. Mit ihm können vier Aufgaben in einem durchgängigen Prozess erledigt werden: Abstreichen, Testen, Analysieren und Kommunizieren. Die Testergebnisse



werden in Echtzeit digital vom Testgerät auf den Laptop übertragen. Das ermöglicht einen schnellen Bericht direkt an die zuständigen Gesundheitsbehörden, Ämter oder getesteten Personen.



So hilft KI bei Suche nach Parkplatz

Kamera wertet Bilder auf Werksgelände aus

Skoda setzt im Rahmen der Digitalisierung aller Unternehmensbereiche immer stärker auf Anwendungen aus dem Bereich der Künstlichen Intelligenz (KI). Im Skoda FabLab arbeiten Experten aus dem zentralen technischen Service in verschiedenen Clustern an der Entwicklung und Implementierung entsprechender innovativer Technologien. Welche Möglichkeiten sich hier künftig ergeben, verdeutlicht die Technologie der Bildauswertung: Aktuell hilft sie, auf dem Werksgelände in Mladá Boleslav freie Parkplätze zu erkennen und zu melden, künftig könnte sie auch bei der Auffahrt von Lkw auf das Werksgelände unterstützen. In der Produktion testet Skoda außerdem, wie sich die Bildauswertung in der Fertigung für die Instandhaltung verschiedener Anlagen nutzen lässt.



Wenn Bilder Bände sprechen: Alle Infos werden ausgewertet.



Dank Photovoltaik: Werk bilanziell CO₂-neutral

Größte Dachanlage Europas an Audi Standort Győr in Betrieb genommen

Bilanziell CO₂-neutral: Das Audi Werk in Ungarn ist der zweite von fünf Audi Standorten, der bilanziell CO₂-neutral ist. Dazu hat Audi gemeinsam mit



E.ON Hungaria die größte Photovoltaik-Dachanlage Europas offiziell in Betrieb genommen. Der Standort in Győr bezieht seit Jahresbeginn ausschließlich Grünstrom. Bereits seit 2012

nutzt das ungarische Audi Werk eine Geothermieanlage, um so einen Großteil seines Wärmebedarfs abzudecken. Der restliche Bedarf wird durch Biogaszertifikate kompensiert.



Aus 150 Gramm Silber: Das Bugatti-Emblem

Von Hand gefertigt

150 Gramm Sterlingsilber.

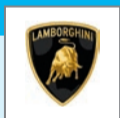
Feinste Prägung, glänzende Emaile und ein 3D-Effekt. Seit dem Jahr der Gründung der Marke zeugt das Bugatti Emblem, das Macaron, am Hufeisenkühler von Exklusivität, Luxus, Design und außergewöhnlicher Handwerkskunst.

„Wie bedeutsam das Emblem noch heute für unsere Marke ist, zeigen die unnachahmliche Qualität, die Liebe zum Detail, aber auch das Gewicht“, sagt



Stephan Winkelmann, Präsident von Bugatti. „Es ist eines der ganz wenigen Bauteile an unseren Fahrzeugen, bei dem das Gewicht keine Rolle spielt

hat. Uns ist die massive, aus 970er-Sterlingsilber gefertigte und, angesichts der Größe des Emblems, sehr hochwertige Ausführung in diesem Falle wichtiger als ein Leichtbauteil. Das Oval am Fahrzeug transportiert seit unseren Anfängen den berühmten Namen Bugatti in die Welt.



Absolvierten die Strecke: die beiden Lamborghini.

Rallye: Zwei Oldies auf großer Fahrt

1.000 Kilometer Strecke

Automobili Lamborghini war bei der „Modena Cento Ore“ 2020 mit zwei Fahrzeugen aus seinem Technologiemarketing vertreten: einem Jarama GTS und einem Countach 25^o Anniversario. Die Veranstaltung gilt als eine der attraktivsten Oldtimer-Rallyes in Italien und fand dieses Jahr zum 20. Mal statt. Anlässlich des Jubiläums fuhren die Teilnehmer von Rom nach Modena. Nach 1.000 Kilometern, einer Abfolge von „Sonderprüfungen“ und Fahrten auf drei Rennstrecken kamen die beiden Lamborghinis wohlbehalten in Modena an.



Barcelona: Herbert Diess testet E-Scooter

Konzernchef lobt: „Eine perfekte Lösung“

Großes Lob für die Seat Mannschaft: Konzernchef Herbert Diess testete jetzt in Barcelona das Angebot eines neuen Sharing-Dienstes für E-Fahrzeuge. Auf mehr als 600 vollelektrischen Seat MÓ Rollern können sich Bewohner und Besucher der Stadt Barcelona umweltfreundlich fortbewegen. Hintergrund: Bereits zu Beginn des Jahres wurde in Barcelona eine ausgedehnte Umweltzone eingerichtet. Nutzer des neuen Motosharing-Dienstes können sich nun jederzeit frei in der Stadt bewegen, denn die E-Scooter sind von den Verkehrsbeschränkungen ausgenommen.



Die E-Roller fahren mit einer Batterieladung bis zu 125 Kilometer weit. Die Batterie ist außerdem abnehmbar und austauschbar. Herbert Diess auf LinkedIn über seinen Test: „Eine perfekte Lösung, um Barcelona, eine der Städte mit den meisten Motorrädern in Europa, auf eine zugängliche, erschwingliche, unterhaltsame, geräuschfreie und CO₂-freie Art und Weise zu erkunden. Die beste Mobilitätsoption in Coronavirus-Zeiten!“

Austausch: Seat Chef Wayne Griffiths und Herbert Diess.



Drei neue Panamera vorgestellt

Reichweite der E-Hybride gesteigert

Porsche vervollständigt das Angebot beim neuen Panamera mit drei neuen Modellen – dem Panamera Turbo S E-Hybrid¹, dem Panamera 4 E-Hybrid² und dem Panamera 4S³. Der neue Panamera Turbo S E-Hybrid mit der Kombination aus Vierliter-V8-Biturbo mit 420 kW und 100 kW (136 PS) starkem Elektromotor markiert ab sofort die Leistungsspitze der rundum erneuerten Modellreihe. Die rein elektrische Reichweite konnte durch eine neue 17,9-kWh-Batterie und optimier-

te Fahrmodi um bis zu 30 Prozent gesteigert werden. Das gilt auch für den neuen Panamera 4 E-Hybrid, bei dem die E-Maschine wie bisher mit einem 243 kW starken 2,9-Liter-V6-Biturbo kooperiert, was zu einer Systemleistung von 340 kW (462 PS) führt. Abgerundet wird das Produktportfolio beim Panamera durch den 4S, der 324 kW leistet und von allen Optimierungen der jüngsten Modellpflege hinsichtlich Fahrwerk, Design, Ausstattung und Infotainment profitiert.



¹Panamera Turbo S E-Hybrid Executive: Kraftstoffverbrauch, kombiniert: 2,8 l/100 km; CO₂-Emission, kombiniert: 63 g/km; Stromverbrauch, kombiniert: 22,7 kWh/100 km, Energieeffizienzklasse A+
²Panamera 4 E-Hybrid Sport Turismo: Kraftstoffverbrauch, kombiniert: 2,3–2,2 l/100 km; CO₂-Emission, kombiniert: 51–49 g/km; Stromverbrauch, kombiniert: 18,2–17,5 kWh/100 km, Energieeffizienzklasse A+
³Panamera 4S: Kraftstoffverbrauch kombiniert 9,2–8,8 l/100 km; CO₂-Emission kombiniert 210–202 g/km, Energieeffizienzklasse D

Vertrieb an Mitarbeiter (WA-Verkauf)



Der vollelektrische ID.4

100% SUV. 100% elektrisch.

Jetzt bestellen: Im Neuwagenkauf oder im Neuwagenkauf mit Rückgaberecht.



Jetzt 9.000,- €*
Umweltbonus sichern

* Der Umweltbonus für rein batteriebetriebene Fahrzeuge beträgt 9.000,- € und für Plug-in Hybride 6.750,- € (für Basismodelle bis zu einem Nettolistenpreis von 40.000,- €). Für Basismodelle über einem Nettolistenpreis von 40.000,- € beträgt der Umweltbonus für rein batteriebetriebene Fahrzeuge 7.500,- € und für Plug-in Hybride 5.625,- €. Der Umweltbonus setzt sich derzeit zu zwei Dritteln aus einem staatlichen Anteil (Bundesanteil), der vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) ausgezahlt wird, sowie zu einem Drittel aus einem Herstelleranteil zusammen.

Stromverbrauch in kWh/100 km: 16,9 - 16,2 (kombiniert); CO₂-Emission in g/km: 0; Effizienzklasse: A+.

Abbildung zeigt ggf. Sonderausstattung gegen Mehrpreis

Immer aktuell informiert:

KundenCenter news – abonnieren auf KundenCenter direkt

Mein KundenCenter – Kanal folgen auf 360° Volkswagen App

KundenCenter direkt – jederzeit online erreichbar unter kundencenter.volkswagen.de



Zur Weltpremiere des ID.4¹ in Fernost: Das sagt China-Chef Stephan Wöllenstein

Mit der ID. Familie: So will Volkswagen zur Elektromarke Nummer eins in China werden

Mit dem ID. 4 hat die ID. Familie gerade ihre China-Premiere. Das erste echte Elektro-SUV kommt für China gleich in zwei Varianten auf den Markt. Wie fühlt sich das für Sie an?

Einfach großartig. Denn: Vor gerade einmal drei Jahren haben wir die Move Forward Strategie gestartet. Wir haben die Schwerpunkte auf die Themen Design, Erweiterung unseres Produktportfolios vor allem in Richtung SUVs, Digitalisierung und E-Mobilität gesetzt. Der neue ID.4 kommt in China als ID.4 CROZZ² und ID.4 X² auf den Markt und vereint alle unsere Move Forward Ziele in sich. Daher sind die ID. 4 Modelle ein echter Game Changer für uns. Jetzt zahlt sich die harte Arbeit der Volkswagen Mannschaft hier bei Volkswagen Group China und bei seinen Joint Venture Partnern endlich aus: unsere Vision wird Realität.

Wohin geht die Reise beim Thema E-Mobilität für Volkswagen in China?

Bis Ende 2023 werden wir insgesamt acht Modelle aus der ID. Familie auf den Markt bringen. Unser Ziel ist ganz klar: Wir wollen die Nummer eins bei den Anbietern für Elektro-Fahrzeuge sein. Genauso, wie wir es bei den Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor und für das SUV-Segment bereits sind. Und ich bin mir sicher: Mit der ID. Family werden wir auch dieses Ziel erreichen.

Übrigens hat Präsident Xi Jinping erst vor wenigen Wochen angekündigt, dass China vor 2030 den Höhepunkt bei den CO₂-Emissionen erreichen wird und ab 2060 CO₂neutral sein will.

Das zeigt, dass wir mit unserer Decarbonisierungsstrategie für China auf genau dem richtigen Weg sind.

Für viele potenzielle E-Kunden ist das Thema Ladeinfrastruktur kaufentscheidend. Wie sieht die Situation in China aus?



Neues Angebot: Stephan Wöllenstein mit dem neuen ID.4 CROZZ vor einer CAMS-Ladesäule. Innerhalb von 45 Minuten ist die Batterie wieder bis zu 80 Prozent geladen.

China ist nach wie vor der weltgrößte Markt für Elektroautos und baut seinen Vorsprung auch weiter aus. Umso wichtiger ist es für unsere Kunden, dass sie eine verlässliche Ladeinfrastruktur vorfinden. Wir haben tausende Ladestationen in China getestet, um sicherzustellen, dass sie mit dem neuen ID.4 kompatibel sind. Aber wir machen noch weit mehr als das: Gemeinsam mit seinen Partnern JAC und FAW sowie Star Charge hat Volkswagen das Joint Venture CAMS für Ladeinfrastruktur ins Leben gerufen. 40 Super-Charging-Stationen sind bereits in Betrieb. Unser Ziel: Bis zum Ende des Jahres wollen wir 255 Ladestationen in über 16 Städten mit mehr als 3600 Ladepunkten in Betrieb haben. Sie laden sogar unsere größten Batterien in unter 45 Minuten auf rund 80 Prozent wieder auf. Ich bin überzeugt, dass wir unseren Kunden damit einen erstklassigen Service bieten.



Herbert Diess testet Volkswagen Viloran³

Konzernchef begeistert von Komfort des 5,31 Meter langen Vans

Bequemer geht's nicht: Konzernchef Herbert Diess liegt im China-Van Viloran Probe. Liegt? Richtig. 5,31 Meter lang, beheizte First-Class-Sitze mit Belüftung und Massagefunktion, Platz für sieben Passagiere. Dazu für die Größe des Autos sparsam im Verbrauch. Das sind nur einige der Vorzüge des Multi-Purpose-Vehicles (MVP), das auf dem Modularen Querbaukasten (MQB) basiert und exklusiv in China verkauft wird. Herbert Diess: „Die

bequemste Chauffeurlimousine, die man sich vorstellen kann.“

Bequem zu reisen ist für Familien und Manager in China sehr wichtig, anders als in Europa, wo vielleicht der Status einer Limousine wichtiger ist. Diess: „Unsere Stärke ist, dass wir verschiedene Regionen der Welt verstehen – und die richtigen Autos für sie bauen. Glückwunsch an Stephan Wöllenstein und das SAIC Volkswagen Team.“



Bequeme Reise: Der 5,31 Meter lange Van bietet viel Komfort.

Audi und FAW gründen neues Unternehmen zur Produktion von E-Fahrzeugen

Memorandum of Understanding unterzeichnet

Audi stärkt sein Engagement in China: Als wichtigen Meilenstein auf dem Weg zum Anbieter nachhaltiger Premiummobilität haben Audi und FAW heute ein Memorandum of Understanding (MoU) unterzeichnet, das den Rahmen für die gemeinsame Produktion von Elektrofahrzeugen auf Basis der PPE-Plattform definiert. Die Absichtserklärung wurde im Rahmen der Deutsch-Chinesischen Automobilkonferenz unterschrieben, die im nordchinesischen Changchun stattfand.

Die gemeinsam mit Porsche entwickelte Premium Plattform Electric (PPE) wird Audi zukünftig auch nach China bringen, um die Transformation im größten Markt weiter voranzutreiben. Auf der neuen PPE-Plattform sollen ab 2024 mehrere vollelektrische Audi Modelle für den chinesischen Markt produziert werden.

„Diese Entscheidung unterstreicht die strategische Bedeutung des chinesischen Markts. Damit treiben wir Innovationen vor Ort aktiv voran“, sagt Markus Duesmann, Vorstandsvorsitzender der AUDI AG und verantwortlich für das

China-Geschäft.

Mit der Unterzeichnung des MoU bekräftigt Audi seine Kooperation mit dem langjährigen Joint-Venture-Partner FAW. Gleichzeitig verfolgt Audi damit auch in China konsequent den Weg nachhaltiger Mobilität und richtet das lokal produzierte Antriebsportfolio gezielt auf die Anforderungen und Wünsche chinesischer Premiumkunden aus. Das neue Kooperationsunternehmen ist derzeit in der Ausplanung. Der erste Audi soll 2024 vom Band fahren.

Werner Eichhorn, Präsident von Audi China: „Dies ist ein weiterer Meilenstein in unserer Elektrifizierungsstrategie für den chinesischen Markt. Wir bekräftigen damit unser Commitment sowohl zu unserem langjährigen chinesischen Partner FAW als auch zu unserem Engagement in China, das wir damit auf eine neue Stufe heben.“

Die Elektro-Offensive von Audi in China hat bereits begonnen:

Audi und FAW produzieren gemeinsam den rein elektrischen Q2L e-tron⁴ sowie den Plug-in-Hybrid A6L TFSIe⁵. Zudem wird der bisher importierte Audi e-tron⁶ seit Ende September in Changchun produziert. In den kommenden Jahren wird Audi weitere vollelektrische Modelle der e-tron Familie in China anbieten oder lokalisieren. Bis 2025 will Audi rund ein Drittel des Absatzes in China mit elektrifizierten Automobilen erzielen.

Von Januar bis September 2020 hat Audi 512.081 Fahrzeuge an

Kunden in China ausgeliefert (+ 4,5 Prozent im Vergleich zum Vorjahreszeitraum). Damit konnte die Marke trotz der Corona-bedingten Produktionsunterbrechungen das historisch beste Ergebnis in der über 30-jährigen Geschichte in China erzielen.

Audi produziert im Joint Venture FAW-Volkswagen bereits an vier Standorten in China – in Changchun, Foshan, Tianjin und Qingdao – mit einer Kapazität von insgesamt rund 700.000 Fahrzeugen.



Audi produziert mit seinen Partnern bereits an vier Standorten in China.



Audi Produktion in China: Das neue Joint Venture ist ein weiterer Meilenstein in der E-Strategie.

¹ID.4 1st: Stromverbrauch in kWh/100 km, kombiniert: 16,9–16,2; CO₂-Emission in g/km: 0; Effizienzklasse: A+ | ²ID.4 CROZZ/ID.4 X: Fahrzeug wird in Europa nicht zum Verkauf angeboten | ³Viloran: Fahrzeug wird in Europa nicht zum Verkauf angeboten | ⁴Q2L e-tron: Fahrzeug wird in Europa nicht zum Verkauf angeboten | ⁵Hybrid A6L TFSIe: Fahrzeug wird in Europa nicht zum Verkauf angeboten | ⁶Audi e-tron: Stromverbrauch kombiniert1 in kWh/100 km: 24,2–21,4 (NEFZ); 26,2–21,7 (WLTP) CO₂-Emission kombiniert1 in g/km: 0

**VOLKSWAGEN
FINANCIAL SERVICES**
THE KEY TO MOBILITY



Z.B.
5.000,- €
für nur
68,16 € mtl.¹

Uwe Borstel und Patrick Schliesio, Filiale Braunschweig

Wir wissen vielleicht nicht alles – aber alles über Kredite!

Der Ratenkredit der Volkswagen Bank.

Auf einen Blick:

- Nettodarlehensbetrag (Kreditbetrag) zwischen 1.000,- Euro und 50.000,- Euro
- Laufzeit frei wählbar zwischen 12 und 120 Monaten
- Effektiver Jahreszins von 2,99% bis 6,99%²
- Sollzinssatz (gebunden) von 2,95% bis 6,78% p. a.



Filialen

Kommen Sie vorbei – wir beraten Sie gern.
Terminvereinbarung 0531 212-859559
termine.vwbank.de



Telefon

0531 212-859504
Mo. – Fr.: 8.00 – 20.00 Uhr
Sa.: 9.00 – 15.00 Uhr



Online

www.vwfs.de/ratenkredit-konzern



Dies ist ein Angebot der Volkswagen Bank GmbH.

¹Repräsentatives Berechnungsbeispiel: Nettodarlehensbetrag (Kreditbetrag) 5.000,- Euro, Sollzinssatz (gebunden) 3,92% p. a., effektiver Jahreszins 3,99%, Vertragslaufzeit 84 Monate, Gesamtbetrag 5.725,44 Euro, 84 monatliche Raten à 68,16 Euro, Bonität vorausgesetzt.

² Zinssatz ist bonitäts- und laufzeitabhängig. Stand: September 2020

Liebe Kolleginnen und Kollegen,



mit der letzten 360° Ausgabe in diesem Jahr blicken wir auf die Transformation der Group Components – von 2015 bis

heute und darüber hinaus. Vor fünf Jahren sind wir gestartet: Wir haben die Ärmel hochgekrempelt, unser Produktportfolio angepasst, unsere Geschäftsfelder justiert und eine eigene Komponenten Strategie entwickelt. Dabei mussten wir uns auch von unwirtschaftlichen Produktumfängen trennen. Gleichzeitig konnten wir aber durch die Fertigung von E-Komponenten für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neue, langfristige Arbeitsperspektiven schaffen. Wir sind also auf dem richtigen Weg und haben eine klare Zukunftsvision für die Group Components: Kern wird die Batterie sein und damit verbunden unsere Schlüsselrolle bei der ID. Familie. Gleichzeitig prüfen wir, wie wir unser Know-how nutzen können, um uns in Zukunft auch als Systemlieferant aufstellen zu können. Lesen Sie dazu Seite 12 im Konzernteil der Ausgabe.

Treiber, Querdenker und Macher, die uns mit klugen Ideen und innovativen Technologien voranbringen, brauchen wir aktuell umso mehr. Das ist auch meine Erwartungshaltung gegenüber den 30 neuen Transform Minds, die unter dem Motto „The Battle“ Anfang Oktober gestartet sind. Die Kolleginnen und Kollegen erarbeiten in kleinen Gruppen zehn innovative Projekte, pitchten diese Anfang Dezember vor einer Jury und planen gemeinsam mit einem Coach aus unserer Führungsmannschaft oder mir die Projekte aus. Alle Transform Minds und die Projektthemen stellen wir Ihnen rechts vor.

Wichtigster Absatzmarkt für unsere Fahrzeuge ist und bleibt China. Als Group Components sind wir dort mit einem starken Team rund um Komponenten China-Chef Frank Engel vertreten. Die Kolleginnen und Kollegen vor Ort arbeiten unter anderem an der Zusammenarbeit mit dem Batteriehersteller Gotion, dem werksübergreifenden Know-how-Austausch und der Optimierung von Prozessen. Darüber hinaus sind die Kollegen eine wichtige Schnittstelle zu unseren Geschäftsfeld-Teams in Deutschland. Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten 18 und 19.

Zu guter Letzt möchte ich mich bei Herbert Steiner bedanken, der bis Ende Oktober das Geschäftsfeld Motor und Gießerei geleitet hat und nun als Vorstand für Produktion und Logistik zu Seat gewechselt ist. Er hat die Transformation des Geschäftsfelds vorangetrieben und gemeinsam mit seinem Team einen hervorragenden Job gemacht. Mit Thoralf Hanschel tritt am 1. Dezember ein ausgesprochener Komponenten Kenner die Nachfolge von Herbert Steiner an. Ich wünsche beiden einen guten Start bei ihren neuen Aufgaben. Lesen Sie dazu Seite 20.

Herzliche Grüße
Ihr Thomas Schnell

Vorstandsvorsitzender
Volkswagen Group Components

Das sind die neuen Transform Minds!

Die dritte Runde der Transform Minds ist gestartet – Wir zeigen Ihnen die 30 Transform Minds und ihre Projektthemen

Es geht los: 30 neue Gesichter, zehn spannende Themen und ein Ziel: das beste Projekt zu entwickeln. Deswegen steht die dritte Runde der Transform Minds unter dem Motto „The Battle“. Sie wird schneller, spannender und wettbewerbsorientierter.

Start war Anfang Oktober mit einem zweitägigen Meeting in der

Volkswagen Arena und der Halle 6, dem Group Components Headquarter. Aufgrund der aktuellen Situation waren die Transform Minds teilweise vor Ort und teils aus den internationalen Standorten online zugeschaltet. Neben dem Kennenlernen stand das Thema Transformation im Fokus. Dazu gab es Input zur Komponenten Strategie, Impulsvorträge und einen

Silence Walk – eine Reise durch die Zeit von 2016 bis ins Jahr 2025 an zehn Stationen. Auch eine erste Gruppen-Session mit intensivem Power-Brainstorming zu den zehn Projektthemen stand auf der Agenda.

Aktuell arbeiten die Transform Minds in Dreier-Teams an ihren Projekten (s. Grafik). Diese pitchten sie Anfang Dezember vor den Ge-

schäftsfeld- und Geschäftsleitern der Komponente, den „Coaches“. Matchen Gruppe und Coach, kämpfen sie von da an gemeinsam mit ihrem Projekt um den Sieg. Im Halbfinale bewertet eine Jury die Projekte und entscheidet, welche Teams im Finale um den Sieg kämpfen.

Die Teams und ihre Projektthemen im Überblick:

	WHITEBOOK LADEINFRASTRUKTUR ERSTELLEN	 SUSANN WITT Qualitätssicherung, Chemnitz	 NICO IHNEN Qualitätssicherung, Skoda Auto a.s., Mladá Boleslav	 IZZET ÖNTAS Planungs- und Entwicklungssteuerung, Wolfsburg
	SMART QUALITY ANALYSIS	 ULRICH KÖHLER Qualitätssicherungs-Analyse, Kassel	 TORSTEN MEISEL Qualitätssicherung, Salzgitter	 TOMASZ DUCHINSKI BTV/Kaufteile, Motor Polska
	NACHHALTIGKEITSBENCHMARK FÜR ZULIEFERFIRMEN	 NURAY SAHIN Technischer Service, Braunschweig	 STEFANIE HONSTRASS Bezügeprojekte, SITECH	 MORITZ WEBER Qualitätssicherung Gießerei, Kassel
	VERMEIDUNG VON DOPPELARBEIT IM INDIREKTEN BEREICH	 OUSSAMA BEN ROMDHANE Standortoptimierung / Produktionssystem, Braunschweig	 SIMON SVENTOV Standortentwicklung, Martin	 ALWYN BESTER Mechanische Fertigung Einzelteil, Fahrwerk Wolfsburg
	ERGONOMIE IN DER FERTIGUNG	 ISTVAN SARKANY Motorproduktion V6 Otto, Audi Győr	 MICHA HOFMANN Fertigung, Chemnitz	 BEGONIA TOLEDO MUNIOZ SITECH-Weg / Produktionssysteme SITECH
	CO₂ BILANZ VON PRODUKTEN	 MICHAL SROKA Werktechnik Gießerei, Poznań	 MISCHA BACHMANN Härterei, Kassel	 PETR DLOUHÝ Logistik, Skoda Auto a.s., Mladá Boleslav
	BEGEISTERUNG FÜR TRANSFORMATION SCHAFFEN	 ANDREA OBTMEIER Kühlwasser-Thermomanagement, Salzgitter	 DANIEL KEMPA Auslaufmanagement, Salzgitter	 EKATERINA HOHLOVA Werkzeugmanagement Motorenfertigung, Kaluga
	DIGITALISIERUNG GREIFBAR MACHEN	 ATTILA KISS Technologie Teilesteuerung, Audi Győr	 MICHAEL WEHRMANN Prozessoptimierung, Wolfsburg Fahrwerk	 SINA KOELLNER Personal Group Components, Wolfsburg
	SPIELREGELN UNSERER ZUSAMMENARBEIT	 LISETTE WEYAND Produktionssystem, Kassel	 MAGDALENA CICHON Koordination Personalwesen Gießerei, Poznań	 SASCHA TÖNNIES Montage, Wolfsburg Fahrwerk
	LADELÖSUNG @ HOME	 JAN PHILLIP BRAND Zellentwicklung, Salzgitter	 SEBASTIAN KRUPPE Zusammenbau Festgelenk, Wolfsburg Fahrwerk	 CEDRIC KÖHL Planung Geschäftsfeld Motor und Gießerei, Wolfsburg



Das neue WIR

Teamwork, Strategie und Zukunftsprojekte: Volkswagen Group Components kann in China auf ein starkes Team setzen

Mit rund 18.000 Kolleginnen und Kollegen in 23 Werken ist Volkswagen Group Components in China, dem wichtigsten Absatzmarkt für den Volkswagen Konzern, stark vertreten. Vom EA 211 bis zum Fahrwerkssystem fertigen die

chinesischen Kollegen Komponenten aus allen fünf Geschäftsfeldern der Group Components.

Gesteuert wird dieser starke Standortverbund in China durch das Team C-P von Frank Engel, dem geschäftsführenden Vizepräsidenten

der Volkswagen Gruppe China, Components, Logistics and QA. Ziel des Teams: Schnittstellen zwischen den Geschäftsfeldern, Produktivität, die strategische Planung und die internationale Zusammenarbeit unter anderem in den Joint Ventures voranzutreiben.

Dazu deckt das Team von Logistik über Qualitätssicherung bis Fahrzeugproduktion eine große Bandbreite an Themen ab. Neu ist die Abteilung Component Business (C-PC): Die Kolleginnen und Kollegen sind wichtiger Schnittstellenpartner für die Ge-

schäftsfelder der Group Components in Deutschland.

Auf dieser Doppelseite stellen wir Ihnen einige Kollegen aus dem Team von C-P, wichtige Projekte wie die Kooperation mit Gotion High-Tech sowie zwei Produktionsjubiläen vor.

Frank Engel, geschäftsführender Vizepräsident der Volkswagen Gruppe China, Components, Logistics and QA, betont:

» Unsere aktuellen Herausforderungen erfordern ein Umdenken in unseren Köpfen und Strukturen. Egal ob ROADMAP 2025, Environmental Compliance oder neue Themen wie die Kooperationen mit Gotion High-Tech und JAC Volkswagen. In den vergangenen Monaten haben wir hart an unseren Strukturen und Prozessen gearbeitet, damit wir auch in Zukunft schnell, zuverlässig und erfolgreich Herausforderungen meistern. Insbesondere unser neues Component Business Team mit den Schnittstellen zwischen den Werken der Region China und den Geschäftsfeldern Motor & Gießerei, Getriebe & E-Antrieb, Fahrwerk & Batteriesystem und Sitze leistet einen wichtigen Beitrag dazu. Unser Anspruch ist es, Zukunftsfragen wie die Versorgung unserer E-Autos mit Batterien, CO₂-Einsparungen sowie die Weiterentwicklung unserer erfolgreichen Motorengenerationen voranzutreiben.



Jörg Gammisch, Component Business (C-PC)

„Ich arbeite seit August im Team Component Business und bin für die Weiterentwicklung der Komponenten Strategie in der Region China verantwortlich. Unser Ziel ist es, profitable und zukunftsfähige Produkte zur Entscheidung zu bringen. Außerdem bin ich Ansprechpartner für die Fahrwerks-Komponenten und für übergeordnete Themen und neue Produkte wie Vertical Mobility und Charging Solutions.“



Valerie Jeblik, Component Business (C-PC)

„Ich bin im Mai von VWATJ ins Team von Component Business gewechselt. Hier bin ich für E-Antriebe, Batterien und Sitze zuständig. Mein aktuelles Hauptprojekt sind Komponenten für das E-Mobilitäts-Joint-Venture JAC Volkswagen. Dazu arbeite ich eng mit den Kollegen von JAC zusammen.“



Josef Riepl, Component Business (C-PC)

„Ich arbeite seit August in der Abteilung Component Business und bin Ansprechpartner für die Geschäftsfelder Motor & Gießerei und Getriebe & E-Antrieb. Im engen Austausch mit den Werken und dem Konzern entwickle ich Projekte zur Umsetzung der Komponenten Strategie. Auch der Aufbau eines Experten-Netzwerks zum Austausch von Best-Practice-Lösungen sowie die Unterstützung von SOPs in den Werken gehören zu meinen Aufgaben.“



Wenchao Du, Component Business (C-PC)

„Ich bin seit Mai im Team Component Business und verantworte dort die Geschäftsfelder Motor & Gießerei sowie Getriebe & E-Antrieb. Aus der Komponenten Strategie leiten wir konkreten Handlungsbedarf ab und setzen diesen mit den Werken um. Darüber hinaus führe ich technische und wirtschaftliche Benchmarkings zu Produkten und Prozessen durch und organisiere den Wissensaustausch zwischen den Werken.“



Johannes Tepe, Component Business (C-PC)

„Ich bin im August letzten Jahres von Sitech Shanghai in das Component Business Team in Peking gewechselt und leite das Effizienzprogramm ROADMAP 2025. Unser Ziel ist es, Vollkosten zu senken, Gewinne zu stabilisieren sowie Innovationskraft und Nachhaltigkeit auszubauen. Ferner treibe ich die Digitalisierung in der Region mit unserer IT und gemeinsam mit den Werken voran.“



Jian Wu, Component Business (C-PC)

„Vor drei Jahren bin ich zu Component Business gewechselt. Bis vor Kurzem war ich in erster Linie mit Projekten beschäftigt, die mit Batteriesystemen zu tun hatten. Seit Juli leite ich das Projekt Management Office unserer wichtigen Kooperation mit dem chinesischen Batteriehersteller Gotion High-Tech.“



Vier Projekte im Überblick:

Zusammenarbeit mit Gotion High-Tech

Um weitere Kompetenzen bei der Batterieproduktion aufzubauen, hat Volkswagen im Mai Vereinbarungen mit dem chinesischen Batteriehersteller Gotion unterzeichnet, um einen Anteil von 26,47 Prozent zu erwerben. Mittlerweile arbeitet Volkswagen China gemeinsam mit Gotion daran, Synergien zwischen den beiden Unternehmen zu identifizieren und auszubauen. Damit wird die Zusammenarbeit mit Gotion Teil der internationalen Elektrifizierungsstrategie von Volkswagen.

ROADMAP 2025

Das Effizienzprogramm liefert mit seinen acht Kernthemen und den Werkleitern als Paten einen wichtigen Beitrag, die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Komponentenwerke zu stärken. Schwerpunkte sind unter anderem Prozesse, Logistik, Umwelt und Digitalisierung. Dabei steht die Nutzung von werksübergreifenden Synergien durch den Austausch von innovativen Maßnahmen im Vordergrund – innerhalb der Region China, aber auch mit deutschen und internationalen Werken. Darüber hinaus kommen einmal pro Quartal Frank Engel und die Werkleiter zusammen, um die weitere Vorgehensweise zu besprechen.

Projekthaus Batterie

Um die Regionsverantwortung für die HV-Batterie zu stärken und Batterie-Kompetenz vor Ort aufzubauen, wurde 2017 das Projekthaus Batterie gegründet. Der Fokus liegt auf der Unterstützung der Fahrzeug-Joint-Ventures FAW-VW sowie SVW bei der Lokalisierung und Industrialisierung der Batteriesysteme MQB BEV und PHEV sowie MEB aus dem Komponentenwerk Braunschweig. Dazu leisten Kollegen aus der Entwicklung, Planung sowie Qualitätssteuerung kontinuierliche Unterstützung in Changchun, Foshan und Shanghai. Durch den gegenseitigen Know-how-Austausch soll langfristig Batteriesystem-Know-how bei den chinesischen Komponentenwerken aufgebaut werden.

Planungsrunde

Der Planungsrunden-Prozess ist wichtiger Bestandteil für die langfristige strategische Planung von Volkswagen in der Region China. Abgeleitet von den Produkten und Verkaufsvolumen werden die Produktionsvolumen der Komponenten und die notwendigen Kapazitäten geplant. Ein Team bei VGC Logistik ist für die Abstimmung der Volumen und Kapazitäten von Komponentenwerken in der Region zuständig. Von Planungsrunde zu Planungsrunde gibt es Volumenschwankungen, denn viele neue Produktentscheidungen werden in der Zwischenzeit getroffen. Die neueste Marktsituation und die neuen Produkte in der Komponente werden in PR70 erneut betrachtet. Das erweitert die Komplexität für die Transformation der Komponenten Gesellschaften. Um eine konzernweit einheitliche Volumen- und Kapazitätsplanung sicherzustellen und maximale Synergien zu erreichen, arbeiten die Kollegen eng mit den chinesischen Komponentenwerken und Group Components zusammen.



Jiangping Zhu, Head of Productivity Management (C-PA)

„Nach sieben Jahren Berufserfahrung als Planerin im Karosseriebau bin ich seit 2016 für die Abteilung Productivity Management zuständig. Meine Fachgebiete sind Industrial Engineering und KVP mit dem Fokus auf KPI-Systematik, SPEED+ Award, C-HPU bei Komponente China sowie die Themen Prozesseffizienz und Methoden im Rahmen von ROADMAP 2025.“



Caihong Hu, Head of Environment Management (C-PE)

„Ich bin seit 2004 Teil der Volkswagen Familie und habe als Trainee in der Beschaffung in Wolfsburg angefangen. 2019 habe ich die Herausforderung angenommen, als Abteilungsleiterin in den neuen Arbeitsbereich Umweltmanagement zu wechseln. Jetzt bin ich für Umwelt-Compliance, Umwelt-Produktion und das weltweite Dekarbonisierungsprojekt verantwortlich.“



Haiming Wu, QA Components (C-PH)

„Seit diesem Jahr leite ich das Team des Projekthaus Batterie. Meine Aufgaben sind die Koordination und Unterstützung der Lokalisierung der MEB-Hochvoltbatterien in den Joint Ventures FAW-VW und SAIC-VW. Schwerpunkt ist dabei der bereichs- und markenübergreifende Informationsaustausch und der technische Wissensaustausch zwischen den Joint Ventures und der Volkswagen AG.“



Ralf Junitz, Head of QA Components (C-PH)

„Seit August leite ich die Qualitätssicherung der Volkswagen Group China. Vor uns liegen wichtige Aufgaben wie die Unterstützung der NEV-Fahrzeug-Anläufe unserer Joint Ventures FAW-VW und SVW, des neuen E-Joint-Ventures JAC Volkswagen sowie der Batteriezellen-Kooperation mit Gotion. Die Qualitätskoordination der 23 Komponentenwerke in China ist eine weitere spannende Herausforderung.“



Jian Zhou, Head of Logistik (C-PL)

„Nach fünf Jahren bei VWATD bin ich seit 2017 Logistikleiter bei Volkswagen Group China und damit zuständig für Planungsrunde, Produktionsprogramm, Engpasssteuerung, Export-Logistik sowie Prozessplanung und -optimierung. Dabei liegt der Fokus auf gesellschaftsübergreifenden Themen. Unser Ziel: im Rahmen der ROADMAP 2025 maximale Synergien und Effizienzen durch gute Zusammenarbeit im Logistiknetzwerk zu erreichen.“

Komponenten Kollegen feiern Produktionsjubiläen

Zwei große Produktionsjubiläen gab es in den letzten Wochen für die Kollegen in China zu feiern: So ging bei **Volkswagen FAW Engine Dalian** Ende September der sechsmillionste EA888-Motor vom Band. Einige Wochen später, Ende Oktober, folgten die Kollegen von **VWATD** mit dem achtmillionsten DQ200-Getriebe. Die beiden neuen Werkleiter, Raimund Rösch und Heiko Knatz, die jeweils im Juli die Leitung der Werke übernommen hatten, freuten sich über diese Produktionsmeilensteine und bedankten sich bei ihren Teams.



Raimund Rösch, General Manager VWED

„Ich bin seit Juli dieses Jahres General Manager bei Volkswagen FAW Engine Dalian. In dieser Funktion bin ich für die Standorte in Dalian und Changchun verantwortlich und damit für die Fertigung von ca. 900.000 EA888-Motoren pro Jahr. In den letzten Wochen hat mich das Team vor Ort durch hohes fachliches Know-how und Leistungsfähigkeit beeindruckt. Darüber hinaus hat mich begeistert, wie gut die beiden Standorte die Digitalisierung für die Optimierung von Produktion und Qualität nutzen. Ende September konnte ich mit der Mannschaft ein tolles Jubiläum feiern: Am 25. September ist der sechsmillionste EA888-Motor vom Band gelaufen. Eine starke Teamleistung!“

Volkswagen FAW Engine in Dalian



Tolles Produktionsjubiläum: Raimund Rösch (2. von rechts) freut sich mit Kollegen über den sechsmillionsten EA888.

Volkswagen Automatic Transmission in Dalian



„Ich habe im Juli 2020 meine neue Aufgabe als Deputy General Manager Technical bei Volkswagen Automatic Transmission in Dalian (VWATD) angetreten. Es ist beeindruckend, wie sich der Standort Dalian entwickelt hat. Seit 2009 produziert VWATD Getriebe und seit 2013 auch Nockenwellen am Standort. Es fasziniert mich, wie das chinesische Team konsequent an Optimierungen arbeitet und die Qualität permanent verbessert. Diese gute Arbeit zahlt sich aus: Am 21. Oktober haben wir gemeinsam das achtmillionste DQ200-Getriebe gefeiert. Dafür bedanke ich mich bei der Mannschaft.“



Heiko Knatz, Deputy General Manager Technical VWATD

Starke Leistung: Frank Engel (links), Jörg Fenstermann (2. v. re.) und Raik Kleiss-Schmid (rechts) beglückwünschten das Team um Heiko Knatz (2.v.li.) zum Produktions-Meilenstein.



Blick in die Marke Volkswagen Pkw

Von Touareg bis Design



Der neue Touareg R.

Volkswagen elektrisiert den Touareg. Deswegen testen einige Medienvertreter während einer internationalen Journalisten-Fahrveranstaltung die neuen Hybridmodelle Touareg eHybrid² und Touareg R.

Designer gestalten noch digitaler. Aufgrund der aktuellen Reisebeschränkungen werden ein großer Teil der Reisen bei den Design-Kollegen durch Online-Meetings ersetzt. Es ist eines von vielen Beispielen, die zeigen, wie Volkswagen in der Pandemie zu einem digitaleren und nachhaltigeren Unternehmen wird.



Die Arbeit der Designer wird digitaler und klimafreundlicher.

Namen & Nachrichten



Heiko Dröse, bisher Produktmanager in der Entwicklung Antriebe bei der Audi AG in Ingolstadt, hat zum 1. September 2020 im Werk Kassel die Aufgaben Business Strategie innerhalb des Getriebebaus & E-Antriebe übernommen.

Vielfalt und Offenheit in der SITECH Gruppe

Gemeinsames Motto: Wir sind individuell und unterschiedlich – und trotzdem eine Mannschaft!

Die SITECH Gruppe lebt und schätzt Vielfalt. An jedem der sechs SITECH Standorte in Deutschland, Polen und China ist die Belegschaft ein bunter Strauß an unterschiedlichen Persönlichkeiten. Diese vielfältigen Teams bringen ganz unterschiedliche Sichtweisen und kreative Lösungsansätze ein – deswegen ist Diversität für ein modernes Unternehmen wichtig. Dazu gehört auch das Thema Frauen in Führungspositionen: Fast jede vierte Managementstelle ist bei SITECH Sp. z o.o. und der SITECH Sitztechnik GmbH mit einer weiblichen Führungskraft besetzt.

Darüber hinaus fördern Kommunikationsformate wie „Stark durch Vielfalt“ und „Mit Leidenschaft bei SITECH“ Respekt und Achtsamkeit zwischen den Kolleginnen und Kollegen. In den Artikeln gibt es einen Blick hinter die Kulissen: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigen, vom sozialen Engagement bis zum

ausgefallenen Hobby, was sie in ihrer Freizeit machen (s. Bilder). Dank dieser Formate lernen sich die SITECH Kolleginnen und Kollegen aus einer neuen Perspektive kennen und werden daran erinnert, vom Äußeren nicht voreingenommen auf die inneren Werte und Kompetenzen eines Kollegen zu schließen.

Neben der sozialen ist auch die gesellschaftliche Verantwortung für die SITECH Mannschaft wichtig: An vielen Standorten gibt es regionale Corporate-Social-Responsibility-Aktionen. So haben die Kollegen an den polnischen Standorten, gemeinsam mit regionalen Forstämtern, regelmäßig spielerische Quiz-Wanderun-

gen für Grundschüler im Wald auf die Beine gestellt. Dadurch konnten die Schüler ihr Wissen über Flora und Fauna vertiefen. Darüber hinaus organisieren die SITECH Kollegen regelmäßig Veranstaltungen, zum Beispiel einen Diversity-Tag, um ein Zeichen für Vielfalt, Toleranz und Respekt zu setzen.

Von Ehrenamt bis Freizeit:

SITECH Kommunikationsformate zeigen Mitarbeiter in allen Bereichen ihres Lebens



Die Bilder sind vor Corona entstanden.

Product Compliance Management

Wichtige Leitplanken für die Produktarbeit

Die Implementierung für das Product Compliance Management System (PCMS) ist in vollem Gange. Um unserer Verantwortung für alle in Verkehr gebrachten Produkte und produktnahen Dienstleistungen gerecht zu werden, muss die Produktkonformität und -sicherheit über den gesamten Produktlebenszyklus sichergestellt werden. Dabei ist die Einhaltung der bindenden Verpflichtungen im Rahmen des PCMS für uns maßgebend: gesetzliche und behördliche Vorschriften, interne und externe Standards, vertraglich vereinbarte Kundenanforderungen und Selbstverpflichtungen.

Das Product Compliance Mission Statement der Volkswagen Group Components umfasst sieben Handlungsleitlinien entlang der PCMS-Elemente:

1. **KULTUR** festlegen und verankern
2. **ZIELE** setzen und Wirksamkeit messen
3. **RISIKEN** identifizieren, bewerten und berichten
4. **PROGRAMM** und **PROZESSE** zur Risikosteuerung festlegen und umsetzen
5. **ORGANISATION** durch Rollen und Verantwortlichkeiten aufsetzen
6. **KOMMUNIKATION** und **TRAINING** durchführen
7. **ÜBERWACHEN** der Wirksamkeit und **VERBESSERN**



Weitere Infos zur Product Compliance gibt es im Intranet: <https://Volkswagen-net.de/wikis/display/PCMS>

Neuer Leiter Geschäftsfeld Motor und Gießerei

Herbert Steiner wechselt als Vorstand zu Seat

Wechsel an der Spitze des größten Komponenten Geschäftsfeldes: Der bisherige Geschäftsfeldleiter Herbert Steiner ist zum 1. November als neuer Vorstand für Produktion und Logistik zu Seat gewechselt. Seine Nachfolge tritt am 1. Dezember Thoralf Hanschel an, der aktuell als Vorstand Motorenproduktion bei Audi Hungaria in Győr tätig ist. Bereits vor seinem Wechsel nach Győr war Thoralf Hanschel für die Produktionsplanung der Komponente verantwortlich. Zum Abschied betonte Herbert Steiner: „Ich bedanke mich bei der

gesamten Komponenten Mannschaft für die gemeinsame Zeit. Die Kollegen an den Standorten und in Wolfsburg machen einen erstklassigen Job und sichern durch ihre Arbeit Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Group Components. Ganz besonders möchte ich meinem Geschäftsfeld-Team Danke sagen, das in den letzten beiden Jahren, von SOP bis Produktionsjubiläum, einiges geleistet hat. Meinem Nachfolger Thoralf Hanschel übergebe ich den Staffelstab mit einer starken Mannschaft im Rücken und spannenden Themen vor der Brust.“



Thoralf Hanschel



Herbert Steiner

Produktivität im Fokus

Die Abteilung Industrial Engineering und Produktionssystem steuert komponentenweit das Thema Produktivität

Group Components fertigt weltweit in über 60 Werken Komponenten für den Volkswagen Konzern. Dabei hat das Thema Produktivität einen hohen Stellenwert. Komponentenweiter Ansprechpartner für das Thema ist der Bereich Industrial Engineering und Produktionssystem (CO-3). Das Aufgabenportfolio der Kollegen reicht dabei von Produktivitätssteuerung bis Instandhaltung:



1. **Produktivitätssteuerung**
Die Experten stellen die Transparenz der Produktivitätsziele durch ein ganzheitliches Kennzahlensystem und Berichtswesen sicher. Im Fokus stehen die OEE, der effiziente Mitarbeiter-einsatz (C-HPU) sowie Verfolgung und Visualisierung von Maßnahmen.
2. **Produktivitätssteigerung**
OEE-Steigerung und Qualifizierung
Pilotierung eines Qualifizierungskonzepts in Braunschweig mit dem Fokus auf Geschwindigkeits- sowie organisatorischen Verlusten, Rüsten und TPM.
Task-Force-Einsätze
Kurzfristige und intensive Unterstützung der Werke bei Versorgungsengpässen.
Wertstromplanung
Durchführung von Makro-Wertstrom-Aktivitäten zur Erarbeitung

- gemeinsamer Prozessvisionen mit Fokus auf ganzheitlichen Prozessen und deren Steuerung
3. **Standardisierung und Vernetzung**
Methodenentwicklung, IT-Koordination und Festlegung von planerischen Fabrikstandards sowie Best Practice Sharing zwischen den Werken.
4. **Strategische Instandhaltungsoptimierung**
Die Kollegen haben ein Projekt zur Optimierung der Instandhaltungsaktivitäten am Standort Salzgitter gestartet. Ziel: Transformation der Organisation hin zu zukunftsfähigen Prozessen und IT-Lösungen für Instandhaltungsaktivitäten. Das Konzept soll anderen Standorten als Benchmark dienen, ihre Instandhaltung zu optimieren.

5. **SPEED+ Award**
Die zweite Werktour wurde digital durchgeführt. Aufgrund der Reiseeinschränkungen werden die Kategorien Shopfloor-Management, C-HPU, Umwelt und Diversity für die dritte Werktour digital vorbereitet. Allerdings sind die Kategorien Anlageneffizienz, Montageeffizienz und Durchlaufzeit auf die Linien-Bewertungen der SPEED+ Experten vor Ort angewiesen. Das ist aufgrund der aktuellen Reisebeschränkungen nicht möglich. Deswegen werden in diesen Kategorien leider keine Awards verliehen.

Weitere Infos zum Industrial Engineering und Produktionssystem gibt es auf Group Connect. Geben Sie dazu das Stichwort „IEPSK“ in den Internet Explorer ein.

60 Jahre Gießerei: Vom reinen Guss- zum konzernweiten Systemanbieter

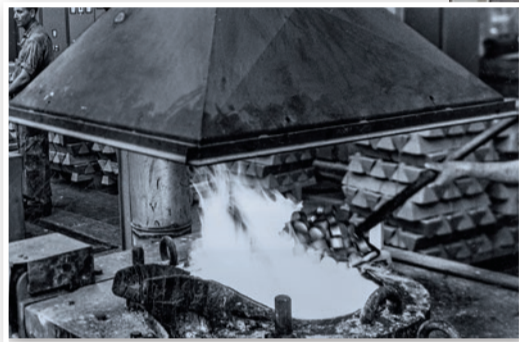
Die Mannschaft um Gießereileiter Mirco Wöllenstein ist gut aufgestellt

Vor 60 Jahren erfolgte der Startschuss für eine der erfolgreichsten Gießereien in der Automobilbranche weltweit. Aus einer Kostenstelle mit rund 50 Beschäftigten entwickelte sich über sechs Jahrzehnte ein Systemlieferant für sechs Konzernmarken – mit mehr als 1.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie über 75 Millionen ausgelieferten Gussteilen pro Jahr.

Die Leichtmetallgießerei begann am 22. September 1960 mit der Fertigung von Aluminium- und Magnesium-Gussteilen für den Getriebe- und



1961: Die 800-Tonnen-Druckgussmaschinen stehen in Reih und Glied mit Warmhalteöfen zur manuellen Beschickung der Maschinen.



Seit dem 22. September 1960 sind die Magnesium-Schmelzöfen der Gießerei in Betrieb.

Motorenbau des Käfers. Sechs Jahre später erfolgte der Neubau der Gießerei, die dann bereits mit 50 Druckgießmaschinen und Schließkräften zwischen 200 und 1.200 Tonnen vor allem Getriebegehäuse produzierte – die aktuellen Maschinen-Schließkräfte liegen zwischen

1.350 und 4.200 Tonnen. Seit 1999 gibt es am Standort auch ein Technologiezentrum, das zukunftsfähige Produkte in serienreife Fertigungsverfahren umsetzt.

Bis heute hat sich die Gießerei von einer kleinen Fertigung zu einem kompletten Systemanbieter entwickelt. „Es ist für mich eine große Heraus-

forderung, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Zukunft und in die E-Mobilität zu führen. Dafür haben wir einen guten Plan“, sagt Gießereileiter Mirco Wöllenstein.

Drei Standbeine hat die Gießerei heute. Druckgussprodukte aus Magnesium und Aluminium, Strukturteile sowie Zylinderkurbel- und Getriebegehäuse.

Aluminium-Späne wird hausintern recycelt: Gießereileiter Mirco Wöllenstein am neuen Späneschmelzofen.

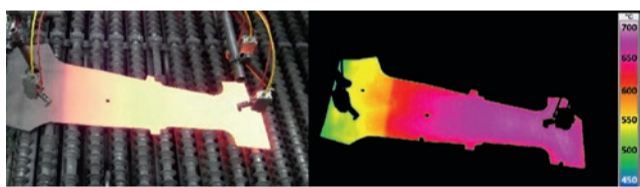
Darunter auch ein Teil für die Zukunft der Mobilität – das Zwischengehäuse für den Modularen E-Antriebsbaukasten (MEB). Für die Fertigung wurde das Team der mechanischen Bearbeitung MQ250 transformiert. Die Kolleginnen und Kollegen, die sonst am ältesten Handschaltgetriebe unseres Standorts arbeiten, bauen jetzt die Zukunft.

Wir machen Fahrzeuge crashsicherer

Dank des „Thermischen Printers“ werden tragende Fahrzeugteile noch gezielter gehärtet

Im Falle eines Unfalles wirken enorme Aufprallkräfte auf das Fahrzeug. Wichtig ist, dass die Insassen durch eine gut konzipierte Knautschzone geschützt werden. Das gelingt durch eine intelligente Konstruktionstechnik, bei der verschiedene Materialien, aber auch deren Härteeigenschaften einen Unfallhergang positiv beeinflussen. Durch den Einsatz des neuen „Thermischen Printers“ gelingt es dem Team in Halle 2, Platinen für B-Säulen und Längsträger noch gezielter zu härten.

Mit der eingeführten Technologie können von nun an auf einer Platine zwei oder mehrere unter-



Deutlich erkennbarer Temperaturverlauf: Die Platine weist unterschiedliche Temperaturzonen und somit verschiedene Gefüge auf.

schiedliche Temperaturbereiche erzeugt werden. Auf die Platinen-Zonen wirkt dann eine gezielte, lokal begrenzte Wärmebehandlung und somit ein lokal geänderter Temperatur-Zeit-Verlauf. Dadurch lassen sich

neben den harten Bereichen, die über das konventionelle Presshärten abgedeckt werden, auch weiche Bereiche einstellen. Diese können im Falle eines Unfalls die Crashenergie besser aufnehmen und ableiten. Neben dem optimierten Fahrerschutz reduziert der Einsatz dieser neuartigen Technologie die Taktzeit um 15 Sekunden pro Bauteil. Das entspricht einem Potenzial von 1,25 Millionen Euro im Jahr.



Stolz auf die technologische Neuheit: Planungskoordinator Sebastian Barden an der B-Säule, die zukünftig noch gezielter gehärtet wird.



Transparente Fertigung: Die Industrial Cloud vernetzt standortübergreifend jede Maschine und jedes System mit den darauf gefertigten Bauteilen.

Mit einem Klick zu allen Daten

Die Industrial Cloud vernetzt die e-Antriebsfertigung

Die End-of-Line-Akustikprüfung des Antriebs für die ID. Familie sowie die einzelnen Produktionsdaten der darin enthaltenen Bauteile werden in die Industrial Cloud geladen. Jedes Bauteil kann mit allen Fertigungsparametern seiner Produktionsschritte zurückverfolgt werden.

Schnelle Datenverfügbarkeit

Weist der Akustikprüfstand einen auffälligen Antriebs aus, wird dieser zunächst als n. i. O. (nicht in Ordnung) selektiert. Ab sofort kann die Fertigungshistorie des betroffenen Antriebes in der Industrial Cloud abgerufen werden: Welche Bauteile wurden verwendet? Auf welchen Maschinen sind diese mit welchen Parametern und zu welcher Zeit gefertigt worden? All diese Fragen erforderten bislang lange und aufwändige Recherchen an jeder einzelnen Maschine. Jetzt reicht ein Mausklick und alle Daten sind gebündelt am Arbeitsplatz verfügbar. So kann genau festgestellt werden, welche Parameter für die akustische Abweichung im Antriebs gesorgt haben. Mit dieser zeitnahen Fehleranalyse kann unmittelbar die laufende Fertigung korrigiert

werden. Die Gefahr, dass viele weitere „n. i. O.“-Bauteile gefertigt werden, verringert sich damit drastisch.

Die Cloud geht sogar noch einen Schritt weiter, denn für jede Maschine können konkrete Grenzwerte und Parameter festgelegt werden. Werden diese überschritten, schlägt eine künstliche Intelligenz (KI) innerhalb der Cloud Alarm. Die Stärken der Industrial Cloud liegen folglich im Bereich der vorausschauenden Qualitätsbewertung der Bauteile, der Überwachung der Maschinen sowie der reduzierten Nacharbeiten. Denn alle Daten von Maschinen und Anlagen werden erfasst und in der Cloud systematisch analysiert. Jede Maschine, jede Anlage und jedes System ist standortübergreifend vernetzt. Ziel ist es, auch ältere, noch nicht digitalisierte Anlagen nachträglich mit Sensoren zu versehen und folglich miteinander zu vernetzen.

Weitere Informationen



Wenn Du mehr über Digitalisierungsprojekte wissen möchtest, dann schau Dir unser Video über BOTs an.



Der SPEED+ Award 2020 – Wir stehen im internationalen Wettbewerb

Wie wir es schaffen, unsere Ziele zu erreichen

Beim diesjährigen SPEED+ Award geht es um mehr, als nur Medaillen zu gewinnen. Es geht darum, unsere Ziele im Zukunftspakt und der Standortprogramme zu erreichen, den Volkswagen-Weg weiter zu verfolgen, unsere Methodenkompetenz weiterzuentwickeln und die standortübergreifende Zusammenarbeit und Vernetzung weiter auszubauen. Dazu müssen wir unser ganzes Know-how einbringen und alle müssen an einem Strang ziehen. Die letztjährigen Kategorien Montageeffizienz, Anlageneffizienz, Shopfloor-Management administrativ, C-HPU und Durchlaufzeit sind in diesem Jahr noch um die beiden Kategorien Umwelt und Diversity ergänzt worden.



„Ich baue beim diesjährigen SPEED+ Award auf die Unterstützung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hier am Standort, um Methoden und Kennzahlverbesserungen zu erreichen. Vernetzen Sie sich und lernen Sie voneinander. Ich bin stolz darauf, dass wir im letzten Jahr den Award für das bestvernetzte Werk gewonnen haben. Trotzdem dürfen wir uns nicht auf vergangenen Erfolgen ausruhen. Machen Sie mit! Ich zähle auf Ihr Wissen, auf Ihre Erfahrungen und auf Ihren persönlichen Einsatz.“

Olaf Korzinovski, Werkleiter Standort Kassel

Die SPEED+ Kategorien im Überblick

Anlageneffizienz: Bei der Anlageneffizienz dreht sich alles um die Kennzahl OEE (Overall Equipment Effectiveness). Schwerpunkte sind die transparenten Analysen von Leistungs-, Qualitäts- und Verfügbarkeitsverlusten und die Organisation und systematische Durchführung von TPM und Rüstprozessen.

Montageeffizienz: Relevante Kennzahl ist die Steigerung der Nettoproduktivität in personalintensiven Montagelinien. 2020 sind zudem die Kennzahlen Ausbringung, Auslastung und Wertschöpfung hinzugekommen.

Shopfloor-Management administrativ: Der Fokus für Shopfloor-Management liegt 2020 auf den indirekten/administrativen Bereichen.

Durchlaufzeit: Reduzierung der Durchlaufzeit (DLZ) und der Schwankung der Bestände über den gesamten Wertstrom des Hauptbauteils vom Wareneingang bis zum Warenausgang. Ziel ist es, Leuchttürme in den Werken zu schaffen. Diese bilden die Grundlage dafür, aus der DLZ in Zukunft einen Standard-KPI in der Konzernkomponente zu machen.

C-HPU: Die C-HPU (Components Hours Per Unit) gibt an, wie viel Netto-Personal pro Teil eingesetzt wurde und wird – in Minuten pro Standard-Zähleinheit (zehn Min./Teil) angegeben. 2020 stehen die Personalbedarfsplanung und -steuerung, die Prozessoptimierung im direkten und indirekten Bereich sowie das durchgängige Management der Kennzahl im Fokus.

Umwelt: In der Kategorie Umwelt wird die Reduzierung der Grundlast und des Druckluftverbrauchs bewertet. Die Kennzahlen werden für eine Halle des Werks betrachtet.

Diversity: Die Kategorie Diversity orientiert sich am Konzerngrundsatz „Wir leben Vielfalt“. In direkten und indirekten Bereichen sollen geeignete und realistische Methoden entwickelt und angewendet werden, wie Diversity in die Werkstrategie eingebunden werden kann.

Das sagen die beiden Standortkoordinatoren des Speed+ Award dazu:

„Die guten Beispiele der letzten Jahre haben gezeigt, dass uns der SPEED+ Award helfen kann, effizienter und damit wettbewerbsfähiger zu werden. Gerade vor dem Hintergrund der aktuellen Herausforderungen ist dies wichtiger denn je.“



Pascal Stärz

„Der SPEED+ Award hilft unserem Standort, die Methodenkompetenz weiter zu schärfen und alle Beschäftigten, bis auf den Hallenboden, strukturiert am Verbesserungsprozess zu beteiligen.“



Lars Reichl



Mit SPEED+ voneinander lernen und innovativer arbeiten

Wie Vielfalt und Vernetzung unseren Arbeitsalltag bereichern

Die Kategorie Diversity im SPEED+ Award fördert zusammen mit den „Diversity Wins“-Trainings Synergien durch übereinstimmende Anforderungen an die Führungskräfte: Sie übernehmen Verantwortung für die Umsetzung der Ziele aus den Trainings. Heißt, sie schaffen Verständnis für die Bedeutung von Vielfalt und die damit einhergehenden Herausforderungen einer nachhaltig inklusiven Kultur, die Unterschiede wertschätzt und Gemeinsamkeiten wahrnimmt.

Es gibt am Standort schon zahlreiche Vielfalt fördernde Maßnahmen, die umgesetzt werden oder konkret geplant sind. Oft fehlt die Transparenz, um voneinander lernen zu können. Die guten Beispiele werden nun im SPEED+ Award in einer Vielfaltslandkarte zusammengetragen. Eines dieser Beispiele

ist das Teilen eines Arbeitsplatzes in der Instandhaltung der DQ 200 Montage.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Hier teilen sich das Ehepaar Katja und Rene Cholibois eine Vollzeitstelle mit voneinander abhängigen Aufgaben und gemeinsamer Verantwortlichkeit. Da Entscheidungen durch Abspra-



Michaela Schneider (Personal Kassel): „Voraussetzungen für ein Jobsharing sind: Alle Beteiligten sind flexibel und stimmen sich zuverlässig miteinander ab – inklusive der Führungskraft.“

chen gemeinsam getroffen werden, erhöht sich – ganz nebenbei – auch das Innovationspotenzial. Ein weiterer Pluspunkt ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Corona verändert unsere Zusammenarbeit

Aktuell tauschen sich die Führungskräfte in der zweiten Trainingseinheit darüber aus, wie unsere Zusammenarbeit durch Corona beeinflusst wird, welchen Herausforderungen wir uns gemeinsam stellen und wie Vielfalt uns in diesen Zeiten verbindet. Denn Vielfalt



Sogar der Hessische Rundfunk hat schon über die Cholibois berichtet: hier im Gespräch mit Unterabteilungsleiter Peter Kimm (links).

von Denkweisen, Kompetenzen und Erfahrungshintergründen ermöglicht kreative Lösungen, Innovation und Dynamik. Und so werden Woche für Woche Ideen zusammengetragen, wie es beispielsweise gelingt, Teamgespräche zu führen, neue Kolleginnen und Kollegen aufzunehmen, Reinigungskonzepte aufzustellen und umzusetzen oder Workshops via Skype durchzuführen. Eines aber haben wir alle gemeinsam: Wir vermissen die sozialen Kontakte und die Nähe zu den Kolleginnen und Kollegen.

Weitere Informationen

Mehr Informationen und den Link zum Video des Hessischen Rundfunks findet Ihr auf GroupConnect unter Kulturwandel Kassel, Diversity.



„The Battle“ – Transform Minds geht in die dritte Runde

Unsere vier Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Kassel stellen sich vor

Auch in diesem Jahr konnten sich alle Mitarbeiter der Volkswagen Komponente als sogenannte „Transform Minds“ bewerben. Insgesamt 30 Kolleginnen und Kollegen aus allen Ebenen bekommen die Chance, zielführend

am Transformationsprozess der Group Components mitzuarbeiten und sich mit ihrem Wissen und Engagement aktiv einzubringen. Bei der Bewerbung konnte man sich für drei Top-Themen aus 15 Themenfeldern entscheiden, zu denen Projektideen entwickelt werden

dürfen. Am Ende treten die Transform Minds in zehn Teams gegeneinander an und bitteln sich, bis nur noch ein Team übrig bleibt und somit gewonnen hat. Vielleicht ist sogar einer der vier Transform Minds aus Kassel im Gewinnerteam. Wir sind gespannt!

Weitere Informationen

Alle 30 aktuellen Transform Minds der gesamten Komponente findet Ihr auf Seite 17 dieser Ausgabe.

Unsere Transform Minds sind hoch motiviert (von links): Mischa Bachmann, Moritz Weber, Ulrich Köhler und Lisette Weyand.



Mischa Bachmann

Wer bist Du, was machst Du und was zeichnet Dich aus?

Hallo, ich bin Mischa Bachmann. Ich leite als Fachreferent das Labor der Härterei im Getriebebau. Für unser tägliches Arbeiten sind freies Denken, Vertrauen und Eigenverantwortung sehr wichtige Grundsätze.

Warum hast Du Dich als Transform Mind beworben?

Weil ich die Herausforderung spannend finde und weil mir sehr viel daran liegt, die Veränderungsprozesse und damit die Zukunftsfähigkeit in unserem Unternehmen aktiv mitzugestalten. Unsere gemeinsamen Visionen für die Zukunft schaffen neues, wertvolles Identifikationspotenzial für die Mitarbeiter aller Generationen.

Für welche drei Themen hast Du Dich bei Deiner Bewerbung entschieden und bei welchem Projekt wirst Du mitarbeiten?

Für mich waren die drei Themenfelder „Innovationsradar“, „Smart Quality Analysis“ und „CO₂-Bilanz von Produkten“ von besonderem Interesse. Unser Team erarbeitet ein Projekt zum Themenfeld „CO₂-Bilanz von Produkten“.

Wie lautet hier der Auftrag?

Unser Fokus liegt darauf, im Kontext bestehender Kompetenzen zum Thema CO₂ und Umwelt ein Konzept zur CO₂-Bewertung von Produkten zu konzipieren. Das ermöglicht uns, perspektivisch in der Entwicklungs- und Planungsphase unserer Komponenten, kompetent die Nachhaltigkeit unserer Produkte zu stärken.

Ulrich Köhler

Wer bist Du, was machst Du und was zeichnet Dich aus?

Hallo, ich bin Ulrich Köhler, arbeite in der Qualitätssicherung und bin mit meinen Kollegen für die Getriebe DQ200 und DQ381 verantwortlich. Themenschwerpunkte sind Feldanalyse und prädiktive Datenanalyse.

Warum hast Du Dich als Transform Mind beworben?

Weil ich gerne mein Wissen, meine Expertise und meinen Enthusiasmus einbringen möchte, um Volkswagen auf eine Stufe mit Google und Tesla zu bringen.

Für welche drei Themen hast Du Dich bei Deiner Bewerbung entschieden und bei welchem Projekt wirst Du mitarbeiten?

Ich habe mich für die Themen „Smart Quality Analysis“, „Ladelösung@home“ und „Whitebook Ladeinfrastruktur erstellen“ beworben. Mitarbeiten werde ich im Team „Smart Quality Analysis“.

Wie lautet hier der Auftrag?

Unsere chinesischen Standorte haben die sogenannte „Smart Quality Analysis“ (Schadensfälle im Feld und deren Erkennbarkeit) entwickelt und erfolgreich eingeführt. Wir prüfen gemeinsam, wie wir dies auch in Europa einführen und anwenden können.



Moritz Weber

Wer bist Du, was machst Du und was zeichnet Dich aus?

Hallo, ich bin Moritz Weber. Ich bin in der Qualitätssicherung der Gießerei am Standort Kassel beschäftigt. Dort bin ich im qualitativen Lieferantenmanagement eingesetzt und außerdem an Projekten über neue Messmaschinen beteiligt. Ich engagiere mich in vielen Bereichen. Wir befinden uns in einem Transformationsprozess, wofür wir innovative Lösungen brauchen, um wettbewerbsfähig zu bleiben und nachhaltig zu werden. Daran möchte ich mitarbeiten.

Warum hast Du Dich als Transform Mind beworben?

Als Konzern, der ungefähr zwei Prozent der weltweiten CO₂-Emissionen auslöst, haben wir eine große Verantwortung in der größten Krise der Menschheit. Ich möchte meinen Beitrag leisten, um die Komponenten des Konzerns nachhaltiger zu gestalten – dabei geht es um Ökologie, Ökonomie und soziale Aspekte. Im Transform Minds Programm kann man durch eine große Hebelwirkung schnell viel erreichen.

Für welche drei Themen hast Du Dich bei Deiner Bewerbung entschieden und bei welchem Projekt wirst Du mitarbeiten?

Ich habe mich für die Themen „CO₂-Bilanz von Produkten“, „Nachhaltigkeitsbenchmark für Zuliefererfirmen“ und „Transparenz in der Lieferkette“ beworben. Ich werde an dem Projekt „Nachhaltigkeitsbenchmark für Zuliefererfirmen“ mitarbeiten.

Wie lautet hier der Auftrag?

Unsere Zulieferer unterliegen, wie auch wir in der Group Components, den Nachhaltigkeitsvorgaben. Unsere Aufgabe hierzu ist, eine Analyse durchzuführen und daraus eine Nachhaltigkeitsbenchmark abzuleiten.

Lisette Weyand

Wer bist Du, was machst Du und was zeichnet Dich aus?

Hallo, mein Name ist Lisette Weyand und ich bin als KVP-Trainerin in der Standortoptimierung tätig.

Mich zeichnet meine offene Kommunikation aus. Ich arbeite gerne mit anderen zusammen daran, ihre Ziele durch Veränderungen zu erreichen. Dabei ist es mir wichtig, meine persönliche Bereitschaft, mich selbst zu ändern, zu vermitteln und damit eventuell den einen oder anderen zu motivieren, dies auch zu tun.

Warum hast Du Dich als Transform Mind beworben?

Ich habe mich beworben, weil ich nicht nur Teil der Transformation sein, sondern auch aktiv daran mitarbeiten möchte.

Für welche drei Themen hast Du Dich bei Deiner Bewerbung entschieden und bei welchem Projekt wirst Du mitarbeiten?

Beworben habe ich mich für die Themen „Digitalisierung greifbar machen“, „Spielregeln unserer Zusammenarbeit“ und „Begeisterung für Transformation schaffen“. Ich darf mit meinen beiden Teamkollegen aus den Standorten Wolfsburg und Poznań ein Projekt für die „Spielregeln unserer Zusammenarbeit“ entwickeln und hoffentlich bis zur Umsetzung bringen.

Wie lautet hier der Auftrag?

Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit gibt es in der Group Components die Spielregeln, die nachhaltig im direkten und indirekten Bereich verankert und gelebt werden sollen. Hierfür werden wir passende Maßnahmen und Formate erarbeiten.

Wusstest Du schon?



5 Fakten über Transform Minds



30 Teilnehmer*innen



10 Themenfelder



3er-Teams



10 Coaches



1 Sieger und 75.000 Gewinner #wenotme

Verlässlicher Partner in schwierigen Zeiten

Volkswagen Kassel sponsort den Sport in Nordhessen weiter

Für Volkswagen ist regionales gesellschaftliches Engagement ein Selbstverständnis und gleichermaßen Verpflichtung gegenüber den Vereinen, den Spielern und den Anhängern. Die Klubs leisten auch für die Volkswagen Belegschaft einen wertvollen Beitrag zur Identifikation und Motivation, da Sport bei den Beschäftigten tief verwurzelt und regional geprägt ist.

In der laufenden Saison unterstützen wir wieder die fünf größten Sportvereine in Nordhessen. Im Fußball sind das der KSV Hessen Kassel und der KSV Baunatal. Im Handball die MT Melsungen sowie die Eintracht Baunatal und im Eishockey die Kassel Huskies. Diese Vereine sind für Volkswagen regionale Aushän-

geschilder und stehen mit ihrem jeweiligen Engagement für eine gute Nachwuchsförderung, die immer das Fundament im Profisport ist.

Werkleiter Olaf Korzinovski: „Ich freue mich, dass wir die langjährige Zusammenarbeit auch in dieser für alle Beteiligten herausfordernden Saison fortsetzen können. Volkswagen ist auch in schwierigen Zeiten ein verlässlicher Partner. Mit dem Sponsoring der klassenhöchsten Standortvereine wollen wir in der gesamten Breite unterstützen – und zwar von der Basis bis an die Spitze.“

Sport und das gesellschaftliche Umfeld leben von Spaß, Spannung, Ehrgeiz, Motivation und Leidenschaft. Um das in allen Altersklassen als Trainer, Betreuer, Angehöriger

oder Zuschauer zu leben und zu vermitteln, bedarf es einer Einstellung, die besonders von Werten wie Stolz, Vielfalt, Verantwortung, Zusammenhalt und Zuverlässigkeit geprägt ist. Volkswagen unterstützt daher nicht nur direkt die Sportvereine, sondern engagiert sich darüber hinaus auch in der Gesellschaft.

Neben der Nachwuchsarbeit sowie dem Leistungs- und Profisport engagiert sich Volkswagen Kassel auch beispielsweise im Verein Streetbolzer e.V., der Kinder und Jugendliche aus unterschiedlichsten Lebenswelten zusammenbringt. Der Verein organisiert Straßenfußballturniere, fördert soziale und kulturelle Vielfalt und hilft, Vorurteile und Blockaden unter Jugendlichen abzubauen.



Handball – MT Melsungen

Die erste Mannschaft der MT spielt seit 15 Jahren in der ersten Bundesliga und wird durch den DHB seit Jahren für seine Nachwuchsarbeit mit dem Zertifikat „Exzellente Jugendarbeit mit Stern“ ausgezeichnet. Volkswagen Kassel setzt die Partnerschaft als offizieller Co-Sponsor für zwei weitere Jahre fort und baut sein nachhaltiges Engagement im Bereich des Grundschulsports „ballstars“, in der Nachwuchsarbeit der „MT Talents“ sowie im Profibereich weiter aus. Durch unser Engagement im Kooperationsprojekt „ballstars“ wird zum Beispiel in den nächsten beiden Jahren die Anzahl der Grundschulen, die ein zusätzliches Sportangebot für Kinder durch zertifizierte Trainer unterbreiten können, stufenweise von aktuell 15 auf insgesamt 25 ausgeweitet.



Handball – GSV Eintracht Baunatal

Die erste Männermannschaft der Eintracht Baunatal spielt seit zehn Jahren erfolgreich in der dritten Bundesliga. In der Saison 2014/2015 gab der Verein sogar sein Debüt in der zweiten Liga. Volkswagen engagiert sich seit vielen Jahren im größten Handballverein der Partnerstadt und hat in der angelaufenen Saison die Trikotwerbung an die OTLG übergeben, die sich ebenfalls beim GSV engagiert. Neben dem Drittliga-Aushängeschild sind zahlreiche Jugendmannschaften am Start, die sowohl im Breiten- als auch im Leistungsbereich erfolgreich aktiv sind. Insbesondere im Bereich der Nachwuchsteams besteht eine gute Kooperation mit der MT Melsungen. Durch das Volkswagen Engagement bei der MT Melsungen wird unter anderem das Kooperationstraining für nordhessische Nachwuchstalente in Baunatal finanziert.

Fußball – KSV Hessen Kassel

Der KSV Hessen Kassel spielt mit seiner ersten Mannschaft wieder in der vierten Liga und ist das Fußball-Aushängeschild in Nordhessen. Mit seinem Nachwuchskonzept gibt der KSV Hessen Kassel den größten Talenten der Region eine attraktive Plattform, den Fußballsport auf hohem Niveau auszuüben und sich sportlich und persönlich weiterzuentwickeln. Daneben verfolgt der Verein das Ziel, dass alle Mannschaften im Junioren- und Juniorinnenbereich mittelfristig in den jeweils höchsten Spielklassen ihrer Altersstufe spielen sollen. Talentierten und engagierten Spielern soll sich die deutliche Perspektive bieten, bis in die erste Mannschaft des KSV Hessen Kassel aufrücken zu können. Volkswagen ist Platin-Partner der Hessen und fördert gezielt Aktivitäten im Jugendbereich sowie die erste Mannschaft.



Fußball – Streetbolzer Kassel e.V.

Streetbolzer e.V. ist ein 2009 gegründeter gemeinnütziger Kulturverein, der mit Jugendlichen und Kindern arbeitet. Regelmäßig finden Straßenfußballturniere in Kassel statt. Darüber hinaus nehmen Kasseler Teams an nationalen Turnieren teil. Jeder kann mitspielen. So werden junge Menschen aller Kulturen und Stadtteile vernetzt und es können neue Freundschaften entstehen. Der Begriff „Streetbolzer“ leitet sich aus dem Englischen ab und bedeutet „Straßenbolzen“.

Volkswagen Kassel unterstützt die Streetbolzer seit 2018 als Mobilitätspartner und stellt für die Jugendarbeit einen T6¹ Bus zur Verfügung, der immer am Spielfeldrand als Werbeträger des Volkswagen Engagements erkennbar ist. Volkswagen Kassel ist damit Premium-Partner der Streetbolzer.



Fußball – KSV Baunatal

Der KSV Baunatal spielt mit seiner ersten Männermannschaft in der Hessenliga (5. Liga). Volkswagen ist seit vielen Jahren Hauptsponsor des Fußballs in der Volkswagen Stadt. Das erfolgreiche Jugendkonzept des Vereins steht für eine altersgemäße fußballerische Ausbildung, bei der die einzelnen Schritte in den verschiedenen Altersklassen klar vorgegeben sind und ineinandergreifen. Genauso wichtig ist dem Verein die Persönlichkeitsförderung und das Vermitteln von gesellschaftlich relevanten Werten. Das Jugendkonzept ist also die sportliche Leitlinie, mit deren Hilfe eine ehrgeizige, ziel- und zukunftsorientierte Jugendarbeit nachhaltig erreicht werden soll.



Eishockey – Kassel Huskies

Die Kassel Huskies spielen Eishockey in der DEL2 und werden seit vielen Jahren vom Konzern After Sales als Hauptsponsor unterstützt. Im zweiten Jahr tragen die Huskies die Marke Skoda auf der Brust, mit der der Volkswagen Konzern das nationale und internationale Eishockey aktiviert. Neben dem Aushängeschild der ersten Mannschaft fördert Volkswagen auch die Jugendarbeit der „Young Huskies“, die eine eigene Satzung hat. Zweck des Vereins ist die körperliche, geistige und charakterliche Bildung seiner Mitglieder – insbesondere der Jugend –, die Aus- und Weiterbildung im gesamten Eissport auf breiter Basis und die Förderung junger Talente als Nachwuchs für den Spitzensport.



Neue Anforderung im Umweltmanagement

Michael Alsmann ist neuer Umweltbeauftragter

Der Konzern hat das Umwelt-Compliance-Managementsystem eingeführt. Dieses gibt vor, dass an jedem Standort ein Umweltbeauftragter abgeordnet werden muss.

Am Standort Kassel wird dies ab sofort Michael Alsmann übernehmen. Mit der neuen Funktion wird er der gesetzliche Beauftragte für die Bereiche Abfall, Gewässerschutz, Immissionsschutz und Störfallverordnung sein. Organisatorisch ist diese Stabsfunktion „Energie- und Umweltmanagement“ an die Werkleitung angebunden.

Ergänzend zur neuen Funktion des Umweltbeauftragten gibt es an jedem Standort weiterhin noch

die Betreiberverantwortung. Diese übernimmt jeder Bereichsleiter, der in seinen Abteilungen umweltrelevante Anlagen betreibt.



Vita

Dr. Michael Alsmann startete 2007 bei Volkswagen nach vorherigen beruflichen Stationen in der Stahlindustrie und im Schienenfahrzeugbau. Nach diversen Funktionen im Volkswagen Werk Kassel im Bereich

Warmumformung und Härterei koordinierte der promovierte Chemiker zuletzt die Umweltschutzaktivitäten und die Einführung des Umwelt-Compliance-Systems im Getriebebau.

Zukunft der E-Mobilität – Selbstlernprogramm zum Mitmachen

ID.3²! ID.4³! Und was kommt jetzt? Das intuitive Selbstlernprogramm

abhängig voneinander bearbeitet werden (online). Die Gesamtbearbeitungszeit beträgt ca. 90 Minuten. Das Training „Elektromobilität

und Ich“ kann selbstständig direkt auf GroupLearn mit der Veranstaltungs-ID 52007469 gebucht werden. Es lohnt sich!

Zum Start des ID.3 hat die Volkswagen Group Academy Salzgitter für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein kostenloses Lernprogramm zum Thema Elektromobilität entwickelt. Das neue Lernprogramm behandelt wichtige Themenfelder der Elektromobilität bis hin zur Strategie von Volkswagen. Die sieben Lernmodule und der Wissenscheck können zeitun-

abhängig voneinander bearbeitet werden (online). Die Gesamtbearbeitungszeit beträgt ca. 90 Minuten. Das Training „Elektromobilität und Ich“ kann selbstständig direkt auf GroupLearn mit der Veranstaltungs-ID 52007469 gebucht werden. Es lohnt sich!

Gewusst wie: Die sieben Module verschaffen den Überblick.

Elektromobilität und Ich

E-Learning (WBT)

WISSENSCHECK ELEKTROMOBILITÄT 8 min Lernzeit	Modul 01: ID. FAMILIE 20 min Lernzeit
Modul 02: MEB UND WEITERE WICHTIGE KOMPONENTEN 6 min Lernzeit	Modul 03: ALTERNATIVE ANTRIEBSKONZEPTE 8 min Lernzeit
Modul 04: STATUS QUO DES ELEKTROAUTOS 12 min Lernzeit	Modul 05: MOTIVATION UND E-STRATEGIE VOLKSWAGEN 15 min Lernzeit
Modul 06: KUNDENÄNGSTE UND IRRTÜMER 15 min Lernzeit	Modul 07: WELCHER STANDORT MACHT WAS FÜR DEN ID.3? 6 min Lernzeit

¹ T6 – VW Multivan 2.0 TDI, Reichweite: 70l/1111 km; 7,3/5,7/6,3l/100 km (NEFZ); CO₂ – Emission in g/km: 164g; Schadstoffstufung: Euro 6
² ID.3 – Stromverbrauch in kWh/100 km (NEFZ): 15,4-14,5 (kombiniert); CO₂-Emission in g/km: 0; Effizienzklasse: A+
³ ID.4 Stromverbrauch in kWh/100 km: 16,9-16,2 (kombiniert); CO₂-Emission in g/km: 0; Effizienzklasse: A+



Auslauf des Dieselmotors EA288: Mit dem Plug-in-Hybrid ist die Zukunft gesichert.

Das ist Transformation: Vom Diesel- zum Ottomotor

Vorbereitungen für ein neues Produkt – den EA 211 evo PHEV



Dr. Thomas Rennemann, Transformationsmanager in Salzgitter

In der ehemaligen Kostenstelle 7128 ist die Transformation sichtbar. Nach dem Auslauf des Dieselmotors EA288 geht es mit einem neuen innovativen Produkt weiter. Derzeit laufen die Vorbereitungen für den EA 211 evo PHEV, einen Plug-in-Hybrid, welcher am Standort gebaut werden soll.



Blick in die Halle 2a: Hier zeigt sich der Wandel vom Diesel- zum Ottomotor.

Danke an die Belegschaft

Vom Pkw-Dieselmotor EA288 wurden über 2,5 Millionen Stück in der Kostenstelle gefertigt. Ein beachtlicher Erfolg, findet Unterabteilungsleiter Pierre Bell: „Unser großes Dankeschön geht an die Mannschaft für diese Leistung. Ich freue mich, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

hier im PC1 verbleiben und wir uns hier auf den EA 211 evo PHEV vorbereiten.“

Mitarbeiter wechseln in verschiedene Kst. im PC1

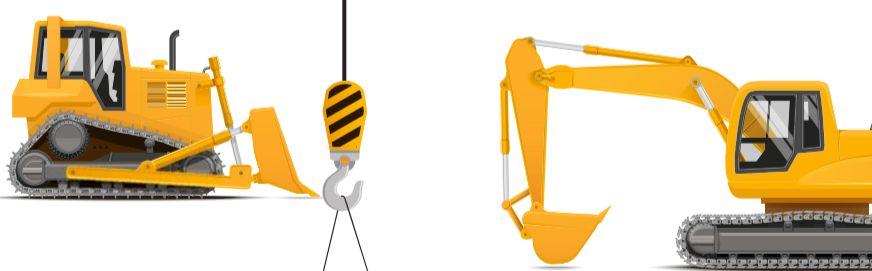
Von den insgesamt 120 Mitarbeitern der 7128 wechseln ca. 80 in die Kostenstelle 7228 und montieren dort

zukünftig den Ottomotor EA 211 evo. Rund 40 Mitarbeiter verteilen sich intern im PC1 auf verschiedene Kostenstellen.

„Unsere Mitarbeiter haben sich aktiv für ihr neues Schichtmodell entschieden. Wir haben sie dann auf einer Veranstaltung über die Änderungen informiert und auf die neue Arbeit vorbereitet“, so Pierre Bell.

„Das Beispiel zeigt, dass wir uns bereits mitten im Umbau unseres Standorts befinden. Die Kostenstelle 7128 macht auch deutlich, dass wir in Salzgitter gleich drei Transformationen parallel schultern“:

1. Der Aufbau der Zellaktivitäten am Standort. Bis Ende 2020 werden über 100 Kollegen von CMS zu CoE gewechselt sein.
2. Die Ausweitung des Produktspektrums auf E-Komponenten wie zum Beispiel Rotor/Stator. Bis Ende 2020 sollen hier ca. 180 Kollegen ihre Arbeit aufnehmen.
3. Die Ausrichtung auf den Ottomotor. Bis Ende 2020 werden über 500 Kollegen aus Diesel- in Ottobereiche gewechselt sein.



Vorbereitungsmaßnahmen für Batteriezellfabrik

Produktionsstart ist für das Jahr 2024 geplant

Ende Oktober haben auf dem Werkgelände in Salzgitter die ersten Vorbereitungsmaßnahmen für den Bau der Batteriezellfabrik Northvolt Zwei begonnen. Dazu wird unter anderem der vorhandene Fahrzeugumschlagplatz zurückgebaut und Baustelleneinrichtungen geschaffen. Nach Vorliegen der Baugenehmigung für das Einebnen des Geländes wird ab November mit dem Bodenaufbau begonnen, das heißt, der vorhandene Boden

wird teilweise abgetragen, vor Ort aufbereitet und wieder eingebaut, um möglichst wenig neuen Boden anliefern zu müssen. Ziel ist es, das Gelände im Winter auf ein einheitliches Höhengniveau zu bringen, damit im Frühjahr 2021 mit dem Bau der Hallen begonnen werden kann. Um den Standort nicht unnötig mit Lkw-Verkehr aufgrund der Baustelle zu belasten, wird die bestehende separate Zufahrt zum Gelände vom GVZ Salzgitter ausgebaut.

Azubi-Wald Volkswagen – Nachhaltigkeit zum Anfassen

Auszubildende lernen Umgang mit dem Ökosystem



Den Wald mal ganz anders erleben – das können Auszubildende der Volkswagen Standorte Salzgitter und Braunschweig jedes Jahr Ende Oktober. An zwei Tagen lernen sie im Azubi-Wald das Messen von Temperaturen und Windstärken oder hören Vorträge zum Thema Nachhaltigkeit. Ein besonderes Highlight: die „Thieder Highland Games“, nach schottischem Vorbild, mit Disziplinen wie Baumstammwerfen oder Steinstoßen. Der Azubi-Wald entstand 2016 in Kooperation mit der Stiftung Zukunft Wald. Seitdem ist der Waldpädagogiktag fester Bestandteil der Ausbildung und fand

in diesem Jahr mit besonderer Rücksicht auf die Hygiene- und Abstandsregeln statt. Ziel von

Volkswagen und der Stiftung ist es, das Bewusstsein der Auszubildenden für den Umweltschutz und die Verantwortung für die Region zu schärfen.



Neue Aufgabe: Azubis lernen das richtige Vermessen der Bäume.



Das sind die neuen Transform Minds aus Salzgitter

Vier Talente stellen sich vor

Offener und freier denken und den Wandel bei Volkswagen mitgestalten. Das und vieles mehr machen die neuen Transform Minds am Komponenten Standort Salzgitter. Als Multiplikatoren sind sie Impulsgeber für strategische Themen und zugleich Ansprechpartner zu Aspekten rund um den Wandel. Hier stellen sie sich vor:



Phillip Brand

ZELLENTWICKLUNG

„Hi, ich bin Phillip Brand aus dem Bereich Elektrisches Prüffeld der Batteriezelle (CoE). Ich will als Transform Mind aktiv die Komponente mit in unsere erfolgreiche Zukunft steuern und das erworbene ‚Transform-wissen‘ unter meinen Kollegen weitergeben.“



Andrea Obtmeier

PROJEKTLEITUNG THERMOMANAGEMENTMODUL

„Ich bin Andrea von den Transform Minds III und fast immer in Bewegung. Daher freue ich mich, euch für die gemeinsame Transformation zu begeistern + mitzumachen! Dafür bereiten wir einen Pool an Aktivitäten vor. Fragen zum Thema sind herzlich willkommen!“



Torsten Meisel

QUALITÄTSSICHERUNG

„Hallo, ich bin Torsten Meisel. Bei Transform Minds ist mein Thema die Smart Quality Analyse. Ich möchte meinen persönlichen Beitrag zur Transformation bei Volkswagen leisten und diese aktiv mitgestalten. Besonders das Thema Nachhaltigkeit ist mir wichtig.“

AUSLAUFMANAGEMENT

„Ich bin Daniel Kempa und arbeite im Auslaufmanagement. Durch die Beteiligung in Communitys in Group Connect erlebe ich den Mehrwert der Vernetzung im Konzern. Als Transform Mind möchte ich einen Weg finden, gemeinsam mit euch die Transformation zu meistern.“

Daniel Kempa



Gut vorbereitet: Jakob Müller zeigt das von ihm entwickelte Online-Seminar.

Jetzt mitmachen: Seminar zur E-Mobilität bei Volkswagen

Das kostenlose Online-Seminar wurde in Salzgitter entwickelt

ID.3¹, ID.4², MEB – Elektromobilität wirft viele Fragen auf. Antworten darauf gibt das Selbstlernprogramm „Elektromobilität und Ich“. In dem Seminar können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Antworten auf die wichtigsten Fragen zur E-Mobilität finden und sich in 90 Minuten weiterqualifizieren. „Informationen zur Elektromobilität waren bisher nicht zentral und leicht verständlich zu finden, daher habe ich mir das Konzept überlegt“, erzählt Jakob Müller von der Volkswagen Akademie Salzgitter.

Drei Monate lang sammelte er Informationen und lernte eine passende Software. Für Jakob Müller ist E-Mobilität nicht nur in der Theorie überzeugend: Mit seinem e-Golf³ hat er in einem Jahr über 18.000 Kilometer zurückgelegt.

So gelangt man zum Seminar:

Die Group Learn Plattform aufrufen und dann „Elektromobilität und Ich“ in die Suchleiste eingeben.

Anzeige

Highspeed serienmäßig. In Deutschlands größtem 5G-Netz.

**Exklusiv für alle VW-Mitarbeiter:
Attraktive Tarif- und Smartphone-Angebote!**

- Online-Portal: www.telekom.de/vw-mitarbeiterangebot
- Kostenfreie Mitarbeiter-Hotline: **0800 3300 34531**
- Persönliche Beratung in allen Telekom Shops vor Ort: www.telekom.de/terminvereinbarung
- E-Mail: rv-mitarbeiterangebote.gk@telekom.de

Ihre Vorteilsnummer: **44000**

**Gilt auch für
Ihre Familien-
angehörigen**



Zum Online-Portal



Das **Samsung Galaxy S20 5G** gibt es jetzt für alle Mitarbeiter der Volkswagen AG sowie deren Familienangehörige zu echten Vorteilsbedingungen!¹

¹) Angebot gilt bis zum 31.12.2020. Nur solange der Vorrat reicht.



ERLEBEN, WAS VERBINDET.

Braunschweig startet OEE-Offensive

Zur Steigerung der Produktivität wurde ein Pilotprojekt in der Fertigung initiiert

Das Bessere ist der Feind des Guten, das gilt auch für Produktionszahlen. Denn eine Maschine, die man optimaler nutzen kann, ist besser als eine, die läuft wie immer. Um die OEE-Kennzahl zu verbessern, wurde in diesem Jahr ein Pilotprojekt unter der Leitung von Tobias Kleinwechter vom Volkswagen-Weg in der Fertigung gestartet.

OEE steht für „Overall Equipment Effectiveness“ und bedeutet auf Deutsch „Gesamtanlageneffektivität“. Die Grundidee ist dabei denkbar einfach: Kein Unternehmen hat eine perfekte Produktion, deshalb kann die Effizienz immer verbessert werden.

Hilfe von Experten aus der Zentrale der Konzern Komponente

Der Impuls kommt von der Konzern Komponente aus Wolfsburg respektive aus der Abteilung CO-3 (Industrial Engineering und Produktionssystem) von den Kollegen Niklas Verhoff und Marc Marti Climent. Sie haben das Handbuch „Steigerung der Produktivität“ erstellt, das auf den mehrjährigen Erfahrungen der Abteilung basiert. In diesem Handbuch werden mögliche Optimierungsansätze beziehungsweise Handlungsempfehlungen beschrieben, die individuell für den jeweiligen Anwendungsfall herangezogen werden sollten. Zielgruppe für dieses Handbuch sind die Leanteams und Prozessoptimierer von Fertigungsstandorten. Seit fünf Jahren sind die Kollegen in den unterschiedlichen Komponenten Standorten unterwegs und helfen bei der Optimierung von Fertigungsanlagen.



Erste Erfolge an Linie 7: Daniel Vorwerk aus der Schwenklager-Montage ist vom Schulungskonzept überzeugt und freut sich über die konkreten Verbesserungen.

Doch ein Handbuch und zwei Kollegen reichen noch nicht aus, damit die Inhalte richtig angewendet werden können. Um hier einen größeren Stellhebel mit mehr Praxisnähe zu haben, haben Verhoff und Marti Climent das Qualifizierungskonzept „Fokus Kennzahl O.E.E.“ ausgearbeitet, das erstmals am Standort Braunschweig eingesetzt wird. Der Clou dabei: Die Theorie erfolgt an fiktiven Beispielen, wird aber mit praxisnahen Übungen im jeweiligen Fertigungsbereich verfestigt. Und zwar über eine Dauer von zehn Wochen, damit das Gelernte in „Fleisch und Blut“ übergeht. Die Wolfsburger Experten sind dabei die ganze Zeit vor Ort und begleiten den Qualifizierungsprozess.

Das Ziel dieser OEE-Initiative ist klar: Die Steigerung der OEE-Kenn-

zahl um mindestens zehn Prozent, gern auch mehr. Schon bei der Qualifizierung wurden viele Potenziale gefunden, die die gesteckten Ziele übertreffen.

Sieben Schulungsteilnehmer aus unterschiedlichen Fertigungsbereichen wie aus der Radtrieb-Montage Linie 2, aus der MQB-Schwenklager-Montage Linie 7 und aus der Dämpferbein-Montage Linie 4 nahmen teil.

Von der Theorie direkt in die Praxis

Jetzt heißt es, die gemachten Erfahrungen auch weiterhin umzusetzen. An der eigenen Linie, aber auch an weiteren Linien des jeweiligen Bereichs. Die Teilnehmer sind dabei sozusagen Multiplikatoren. Das Wissen wird also weitergegeben.

Die Haupthandlungsfelder sind Geschwindigkeitsverluste, internes Rüsten und Justieren, organisatorische Verluste, TPM sowie spezielle Sonderthemen wie Mehrfachläufer oder Werkstückträger.

Ein Beispiel aus dem Schwenklager: Hier wurden im Bereich Geschwindigkeitsverluste verschiedene Engpassstellen beseitigt. Dies bedeutet eine Taktzeitverbesserung von über zehn Prozent.

Die Initiative zeigt: Es lohnt sich, über Optimierungen nachzudenken und Lösungen zu implementieren. Eine gute OEE-Kennzahl ist nicht nur für den eigenen Bereich vorteilhaft, sie sorgt auch für eine gute Bilanz bei einer werkübergreifenden Betrachtung. Und das sorgt für mehr Wirtschaftlichkeit und trägt dadurch zur Zukunftssicherung des Standorts bei.



OEE (Overall Equipment Effectiveness)

Die Kennzahl OEE (Overall Equipment Effectiveness) gibt an, wie effektiv die Maschinen und Anlagen während der Betriebszeit genutzt werden und welche Verluste hinsichtlich Verfügbarkeit, Leistung und Qualität auftreten. Die Erfassung der jeweiligen Verlustanteile schafft Stellhebel zur direkten Optimierung der Fertigungs- und Montageanlagen.

Zwei alte Hasen und ein junges Produkt

Wilfrid Börries und Heiko Horn sind im Rahmen der Transformation in die H 32A gewechselt

Veränderung ist für Wilfrid Börries und Heiko Horn nichts Neues. In ihren vielen Jahren am Standort Braunschweig haben sie so manche Produkte und auch Orga-Strukturen kommen und gehen gesehen. Jetzt sind beide in der Halle 32A eingesetzt – als „BTV“ (Bauteilverantwortliche). Während Wilfrid hauptsächlich für die ABB-Anlage mit der Plus-/Minusbox und BMCe verantwortlich ist, überwacht Heiko die Fertigungsanlage der GS 1 und perspektivisch auch die GS 2, wobei Wilfrid natürlich unterstützt. Sie

sind ein bewährtes Team, eingespielte Kollegen und kommen aus der Kunststofftechnik. Hier waren sie lange Jahre eingesetzt, bis der Zukunftspakt verdeutlichte, dass dies ein Auslaufbereich werden wird.

Als Alternative in die Batteriesystemfertigung in die neue Halle 32A zu wechseln, ist für beide eine Chance: „Elektromobilität ist die Zukunft, da möchte ich schon gern dabei sein“, sagt Heiko Horn. Und Wilfrid Börries ergänzt: „Hier ist es größer und lauter, aber die Abläufe sind sehr ähnlich, da kann ich

mit viel Erfahrung helfen.“ Und jede Menge Erfahrungen bringen beide mit. Die überwiegend jungen Kollegen können davon profitieren. „Wenn erst mal verstanden ist, dass wir dabei helfen, Probleme abzustellen, kommen wir gemeinsam schneller ins Ziel“, sagt Heiko Horn. In der QS Fertigung ist es wichtig, Ursachen für Fehler zu finden und nicht kurzfristige „Pflasterlösungen“ zu implementieren. Im Rahmen der Transformation haben beide einige Elektro- und Batterielehrgänge absolviert, um fit für das Produkt zu sein.

Beide strahlen viel Gelassenheit und Souveränität aus – sicher auch eine Tugend des Alters. Zum Thema Erfahrungen hat Heiko Horn noch eine Weisheit: „Erfahrung ist die Summe der gemachten Fehler.“ Insofern sind die Erfahrungen der alten Hasen für das junge Produkt Gold wert, damit Fehler nicht zweimal passieren.

Transformation gelungen: Heiko Horn (links) und Wilfrid Börries aus der QS Fertigung arbeiten jetzt in der Halle 32A.



„Es ist eine Ehre, dabei zu sein“

Zwei Transform Minds aus Braunschweig

Oussama Ben Romdhane aus der Standortoptimierung und Nuray Sahin aus der Logistik freuen sich auf „The Battle“. So heißt das dritte Transform Mind Programm der Komponente. Beide haben sich mit einem Video beworben, suchen die Herausforderung sowie den Blick über den Tellerrand und sind hoch motiviert für die anstehenden Aufgaben.

Ein Battle vor Vorstand und Geschäftsfeldleitern

Das Projekt von Oussama heißt „Vermeidung von Doppelarbeit im indirekten Bereich“. Gemeinsam mit zwei anderen Teamkollegen ist er zuversichtlich, dass hier viele Effizienzen zu heben sind. Nuray arbeitet mit ihrem Team an „Nach-



„Querdenken, agil arbeiten und klare Ergebnisse – das Transform Minds Programm ist wie für mich gemacht. Ein klasse Konzept.“

Oussama Ben Romdhane, Standortoptimierung

haltigkeitsbenchmark für Zulieferer“ und ist überzeugt, dass es hierbei nur Gewinner geben kann: Die Komponente, die Zulieferer und nicht zuletzt die Umwelt. Im Dezember stellen sie ihre Projekte dem Vorstand und den Geschäftsfeldleitern vor. Wen sie für sich gewinnen möchten, wissen sie schon, aber sie verraten es nicht. Für beide ist es eine Ehre, als „helle Köpfe“ an den strategischen Themen der Konzern Komponente mitarbeiten zu dürfen. „So bekommt man einen Blick auf die Metaebene“, sagt Oussama und Nuray ergänzt: „Es ist schon toll, dass wir aus der Basis hier unseren Input geben können. Das ist echte Wertschätzung.“ Das dritte Transform Minds Programm läuft ein Jahr neben den eigentlichen Aufgaben.

„Neben der Netzwerk-Erweiterung in alle Standorte gefällt mir besonders, dass wir den direkten Kontakt zu Geschäftsfeldleitern und Vorständen haben.“

Nuray Sahin, Regressbeauftragte Logistik



Heute wissen, was morgen passiert

Predictive Maintenance sorgt für den Zukunftsblick in der Instandhaltung

Es klingt ein bisschen wie Science-Fiction: Predictive Maintenance. Aber eigentlich kann man es simpel erklären. Es ist fast wie in den Volkswagen Fahrzeugen: Die Restreichweitenanzeige des Tanks zeigt an, wann zur nächsten Tankstelle gefahren werden muss, und das Infotainment-System schlägt vor, an welcher am günstigsten getankt werden kann.

Vom Roboter in die Cloud zur Echtzeitanalyse

Predictive Maintenance heißt übersetzt „vorausschauende Instandhaltung“ und überträgt dieses bekannte und erfolgreiche Prinzip in den Bereich der Instandhaltung:

Die Überwachung und Analyse von Sensordaten erlaubt es, Aussagen über Zustand und verbleibende Lebensdauer von Anlagen und Maschinen zu treffen. Zur Berechnung dieser komplexen Zusammenhänge werden für die Industrie 4.0 typische Tools wie künstliche Intelligenz und Cloud-Computing verwendet.

Seit Ende 2019 arbeitet ein internationales 30-köpfiges Team aus unterschiedlichsten Fakultäten von Group Components, Seat und Seat:Code (ein Software-Development-Center) an der Entwicklung einer Predictive-Maintenance-Software für die Instandhaltung von Robotern. Das unter der Leitung von René Ahrenberg und Tobias Kleinwechter agil geführte Team gehört zu den Vorreitern der Softwareentwicklung auf der Digitalen Produktionsplattform (DPP).

So wurden zum Beispiel im Laufe dieses Jahres 26 KUKA-Roboter im Bereich der Schweißgruppe am Standort Braunschweig befähigt, ihre Sensordaten in die Volkswagen Cloud zu schicken und dort in Echtzeit analysieren zu lassen. Mithilfe der Ergebnisse kann das Team der Abteilung Robotertechnik im KC Technik Reparaturen rechtzeitig sowie zielgerichtet planen und Produktionsstillstände verhindern. Thomas Horn (Unterabteilungsleiter Technologiemanagement, Schraub- und Messtechnik sowie Robotertechnik im KC Technik) hat noch weitere Projekte im Bereich der Messtechnik



Mein Freund, der Roboter: Die Roboter liefern Sensordaten, damit Reparaturen zielgerichtet geplant werden können. Das Predictive-Maintenance-Team mit Alexander Gerecke (von links), Florian Lange, Marco Müller, René Ahrenberg, Johannes Düttmann, Martin Skrczycpczek, Tobias Kleinwechter.

vorgesehen, bei denen die vorausschauende Instandhaltung Anwendung finden soll. Er sagt: „Predictive Maintenance ist im Bereich der Robotertechnik ein Meilenstein auf dem Weg zu effizienteren Instandhaltungsstrategien. Dabei ist ein wichtiger Bestandteil das ausgeprägte Fachwissen und Know-how der Braunschweiger Roboterinstandhalter – der menschliche Faktor trägt bei der Softwareentwicklung maßgeblich zum Erfolg bei.“

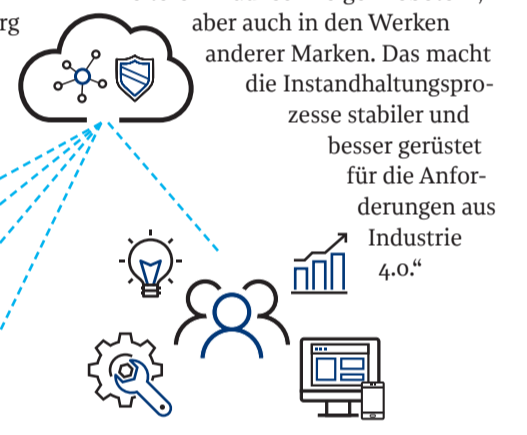
Konzernübergreifende und internationale Zusammenarbeit

Das Projektteam arbeitet bei der Softwareentwicklung eng mit einem Team von Seat zusammen, um gemeinsame Synergien zu nutzen und die Kooperation zwischen den Marken des Volkswagen Konzerns zu stärken. Im kommenden Jahr soll die Braunschweiger Soft-

ware bereits im spanischen Werk in Martorell zur Anwendung kommen. Dabei spielt die Braunschweiger Roboterwerkstatt eine zentrale Rolle: Gemeinsam mit Data-Science-Experten aus Barcelona analysierten die Teammitglieder Marco Müller und Florian Lange über Wochen hinweg Bewegungsabläufe und Parameter eines Roboters in spezifischen Test-szenarien, um die Algorithmen mit Daten zu speisen.

Die Projektleiter René Ahrenberg und Tobias Kleinwechter aus dem Werk Braunschweig sind stolz über den gemeinsamen Fortschritt: „Vor

einem Jahr sind wir mit nur einer Zielbeschreibung auf einem Blatt Papier gestartet. Durch die pragmatische und enge Zusammenarbeit mit der Konzern-IT und den Kollegen von Seat haben wir einen wichtigen Meilenstein in der Digitalisierungsstrategie der Komponente erreicht“, sagt Tobias Kleinwechter. René Ahrenberg ergänzt: „Wir verbessern die Software ständig durch kontinuierliche Einbindung von weiteren Braunschweiger Robotern, aber auch in den Werken



anderer Marken. Das macht die Instandhaltungsprozesse stabiler und besser gerüstet für die Anforderungen aus Industrie 4.0.“



Agil heißt auch modern: Das Team arbeitet mit MS Teams und Skype und hat so sämtliche relevante Arbeitsunterlagen gleich griffbereit.

Im Tandem besser: Entwicklung und eQS

Die entwicklungsbegleitende Qualitätssicherung ist wichtiger Bestandteil bei der Produktentstehung

Sie sind Wächter, Partner und Coach: die Kolleginnen und Kollegen der entwicklungsbegleitenden Qualitätssicherung, kurz eQS. Natürlich ist es in der Rolle nicht immer leicht für sie, denn als Wächter und Kontrolleur wird man nicht gerade mit offenen Armen empfangen. Wichtig sind sie trotzdem. Und zwar sehr. Besonders, da die Produkte der Konzern Komponente und insbesondere des Werks Braunschweig immer „mechatronischer“ werden, also relevante Anteile an Software beinhalten.

Spagat zwischen Prozessvorgaben und Zeitdruck

Die Kolleginnen und Kollegen sorgen dafür, dass im kompletten Entwicklungsprozess die Prozessvorgaben der einzelnen Bereiche eingehalten werden. Denn die Komponenten am Standort Braunschweig haben eine hohe Sicherheitsrelevanz – und die Sicherheit muss gewährleistet sein, komme, was wolle. Man stelle sich einmal vor, dass bei einer aktuellen Lenkung plötzlich die Software ausfällt oder ein Batteriesystem das Fahrzeug nicht mehr versorgen kann – das ist undenkbar und gilt es, durch Standards zu vermeiden.

Die grundsätzliche Herausforderung bei Volkswagen ist, dass der



Danny Holluschek (Bildmitte), Leiter QS Analyse und eQS, mit zwei beispielhaften Tandems: Sören Mastmeier (eQS) und Michael Brands (Entwicklung Lenkung) auf der linken Seite und Dr. Dirk Weber (Entwicklung Batterie) und Andreas Hartmann (eQS) auf der rechten Seite.

SOP (Start of Production) feststeht, auf ihn laufen alle Entwicklungsprozesse hinaus. Daher gilt es, in der Entwicklung auch unter enormem Zeitdruck die Prozesse und Regeln einzuhalten, zum Beispiel die internationalen Standards, die im SPICE (Software Process Improvement and Capability Determination) festgeschrieben sind, und gesetzliche Regelungen, die für sicherheitsrelevante elektrische und elektronische Systeme gelten. Zudem muss die Konformitätsüberprüfung durch das Kraftfahrtbundesamt vorbereitet werden. All das

muss sichergestellt sein. Und damit das so ist, gibt es das Mehr-Augen-Prinzip: Zwei Menschen sehen mehr als einer.

Die „Bibel“ für den Entwicklungsprozess ist der KEEP (Komponenten Elektromechanik Entwicklungsprozess) – in ihm laufen der regulatorische Rahmen, SPICE und die Inhalte aus dem Handbuch „Goldene Regeln“ des Konzerns zusammen. Und aus KEEP werden dann die entsprechenden Aufgaben und Verantwortlichkeiten abgeleitet und bereits unter hohem Aufwand umgesetzt, damit alles

Nötige entsprechend den Konzernvorgaben erreicht wird.

KEEP ist die „Bibel“ des Entwicklungsprozesses

Es gibt vier Phasen im Entwicklungsprozess eines Produkts: Planung, Design, Umsetzung, Test und final die Freigabe. Die eQS ist von Anfang an dabei. Sie plant die nötigen QS-Maßnahmen, wie z. B. Reviews, Assessments, Quality Gates, sichert die Qualität der Arbeitsergebnisse im Entwicklungsprozess sowie in der Prozessdurchführung

und berichtet das Ergebnis als QS-Reporting inklusive manchmal nötiger Eskalationen.

Produkte werden immer komplexer und intelligenter

Das klingt alles kompliziert und komplex, ist aber beherrschbar. Unsere Produkte werden auch immer komplexer und technisch ausgereifter mit einer Vielzahl von Funktionen. Sie werden immer intelligenter. Und damit das immer auch so passiert, wie es soll, und allen Regeln entspricht, gibt es die eQS. Wie komplex zum Beispiel eine Lenkung geworden ist, zeigt folgendes Beispiel: Betrag der Umfang der Software für ein Steuergerät einer Lenkung (APA) im Jahr 2007 noch 490 Seiten mit Software-Code, wenn man die Programmierung ausgedruckt hätte, sind es im Jahr 2018 bei der MLBevo schon 3.640 Seiten. Und bei der neuen PPE-Lenkung würden es über 5.000 Seiten werden. Der Anspruch an die neuen Produkte ist hoch, an die Qualität ebenfalls.

Entwicklung und eQS arbeiten Hand in Hand und im Tandem. Eine Zweckgemeinschaft, die jedoch für die gewohnt hohe Qualität der Fahrwerk-Produkte aus Braunschweig unabdingbar ist.



9.000 Kilometer vollelektrischer Fahrspaß

Mitarbeiterflotte: Franz Kühler war mit dem ID.3¹ in Deutschland unterwegs

Es hat mich richtig glücklich gemacht, einer der Fahrer der Mitarbeiterflotte zu sein. In Absprache mit meiner Meisterin habe ich dafür extra eine Woche Urlaub aufgespart und mich mit Apps und Infos über das Ladesäulennetz und anderen hilfreichen Dingen eingedeckt“, erzählt Franz Kühler aus der Endmontage des Fahrzeugwerkes Zwickau.

3.000 Kilometer in der ersten Woche

Der gelernte Mechatroniker gehört zu denen, die man mit Fug und Recht als „technikverrückt“ bezeichnen kann: „Wenn es neue Technologien gibt, dann möchte ich diese unbedingt ausprobieren. Mich interessiert das einfach“, sagt er. Und so hatte er schon einen genauen Plan im Kopf, als er den ID.3, ausgestattet mit einem 58-kW-Akku, erhielt: „Ich bin direkt nach Berlin an den Wannsee gefahren“, erinnert er sich.

Es folgten viele Kurztrips nach Feierabend. Am Ende der ersten Woche war der ID.3 schon 3.000 Kilometer gefahren. Geladen hat Franz Kühler den ID.3 in dieser Zeit zumeist an öffentlichen Ladesäulen in Zwickau – zu Hause hat er dazu keine Möglichkeit gehabt.

Mit Zelt, Grill, Fahrrad und dem ID.3 in den Urlaub

Dann ging es auf den von Franz Kühler lang ersehnten Roadtrip-Urlaub – mit Zelt, Grill und Fahrrad im Kofferraum. Auf dem Weg in die Alpen gab es in Nürnberg den ersten Lade-Zwischenstopp. „Man sollte seine Route schon gut planen und dabei die Ladeinfrastruktur nicht aus den Augen verlieren. Wenn man dann noch seine Fahrweise ein wenig anpasst, funktioniert das ganz gut“, sagt er im Nachhinein. 120 km/h seien die

sinnvollste Reisegeschwindigkeit für den ID.3. Und er betont, dass er nicht ein einziges Mal mit leerer Batterie stehen geblieben ist. Die Lade-Pausen, die in der Regel etwa eine halbe Stunde dauerten, nutzte er zum Fachsimpeln mit anderen E-Auto-Fahrern oder dazu, den staunenden Zaungästen den ID.3 zu erklären. Dazu hatte er aber auch fernab von Ladesäulen immer wieder reichlich Gelegenheit. „Es hat mich stolz gemacht, dass ich dieses tolle Auto präsentieren durfte. Das Staunen war stets da und das Interesse am Fahrzeug immer riesig“, erzählt Franz Kühler. In der Nähe von Bad Reichenhall habe er einen von den Kunden getroffen, die sich ihren ID.3 schon lange, bevor es überhaupt Bilder von ihm gab, vorreserviert hatten. „Der Mann war total glücklich, ‚sein‘ künftiges Auto leibhaftig zu sehen, und hatte tausend Fragen“, erinnert er sich an eine von insgesamt rund 40 Begegnungen mit Interessierten in seinen drei Testwochen. Dazu gehörten auch die mit Freunden und der Familie, „von denen viele zunächst skeptisch und nach einer kleinen Spritztour mit mir im ID.3 total happy waren“, verrät er.

ID.3 vermittelt unbeschreibliches Fahrgefühl

Vor allem das „unbeschreibliche Fahrgefühl“ im ID.3 habe überzeugt. „Ich bin die gesamte, fast 500 Kilometer lange Deutsche Alpenstraße gefahren – es war gigantisch, wie leicht und dynamisch der kleine Blitz durch seinen



Voll überzeugt: Franz Kühler war von seinen drei Wochen mit dem ID.3 begeistert.

tiefen Schwerpunkt die Berge genommen hat, wie ich sehen konnte, wie sich bei den Abfahrten die Batterie wieder aufgeladen hat, wie sich die Ruhe des Autos auf mich übertragen hat“, sagt Franz Kühler, der ansonsten ein 500 PS starkes Auto fährt. „Es ist schon verrückt, wie einen das Fahren mit dem ID.3 verändert. Heute ärgere ich mich beim Bremsen in meinem eigenen Auto darüber, dass ich gerade ganz viel Energie verschenke“, sagt er etwas nachdenklich.

„Es hat mich stolz gemacht, dass ich dieses tolle Auto präsentieren durfte. Das Interesse am Fahrzeug war riesig.“

Franz Kühler, Fahrzeugwerk Zwickau



„Man sollte die Ladeinfrastruktur nicht aus den Augen verlieren“: Mit guter Vorbereitung schaffte Franz Kühler seinen Roadtrip problemlos.

Paradebeispiel für standortübergreifende Zusammenarbeit

Henryk Neuschulz und Heiko Erfeling arbeiteten in Zwickau und Emden zusammen

Kommunikativ könnten die beiden Männer unterschiedlicher kaum sein. Während Henryk Neuschulz gern erzählt, ist der Emdener Kollege Heiko Erfeling an seiner Seite eher wortkarg. Typisch für den ostfriesischen Menschenschlag. Zuverlässig und bodenständig wie die Sachsen, aber eben alles ein bisschen kühler und zurückhaltender. Dennoch kommen die beiden gestandenen Männer prima miteinander klar.

Henryk Neuschulz ist knapp über 50 und seit März 1998 bei Volkswagen Sachsen beschäftigt. Als im Januar 2014 sächsische Montagewerker gesucht wurden, um beim Bau von Passat B7 und Volkswagen CC im Werk Emden

zu unterstützen, war Henryk vorn dabei. Als einer von 30 Zwickauern arbeitete er fünf Monate in der Seehafenstadt an der Emsmündung.

Aus Teamkollegen wurden Freunde

„Anfangs wurde erst etwas kritisch beäugt, wie sich die Landratten denn so anstellen.“ Doch mit der Zeit kam das Zutrauen, aus dem ein gutes Miteinander wurde. Nach einigen Begegnungen wurden dann aus Arbeitskollegen richtige Freunde. Henryk Neuschulz sagt: „Wenn sie dich einmal ins Herz geschlossen haben, dann gehörst du dazu.“ Und er gehörte dazu, ließ sich darauf ein und war nicht nur bei dem Anlauf des Passat

B8, sondern auch beim legendären Matjeslauf mit Herzblut dabei. Als es nach einem knappen halben Jahr mit etwas Wehmut nach Sachsen zurückging, gab man einander das Versprechen, sich bald wiederzusehen.

Zum Emdener Team gehörte auch der damals 25-jährige Heiko Erfeling. Sechs Jahre später ist dieser selbst nach Zwickau „ausgebürgert“. Im September arbeitete er mit zwei Dutzend seiner „Landsleute“ in Zwickau am ID.3. Das haben Heiko und Henryk natürlich genutzt, um neben der Arbeit auch gemeinsam Zeit zu verbringen. Wie vor sechs Jahren in Emden wurde auch im Freistaat der eine oder andere Feierabend gemeinsam gestaltet.

Das Fazit der gemeinsamen Zeit ist klar: Es sind Begegnungen wie diese,



die das Teamwork im Volkswagen Konzern ausmachen und die starke Zusammenarbeit zwischen den Standorten ermöglichen.

Bildeten ein starkes Team: Henryk Neuschulz (links) und Heiko Erfeling.

¹ ID.3 – Stromverbrauch in kWh/100 km (NEFZ): 15,4-14,5 (kombiniert), CO₂-Emission in g/km: 0; Effizienzklasse: A+



Erfolg: Freude bei den Platzierten.

Volkswagen Sachsen ist sportlichste Firma

Beschäftigte des Fahrzeugwerks

Zwickau und der Gläsernen Manufaktur Dresden konnten auch in diesem Jahr für das „e-Team“ der Volkswagen Sachsen GmbH an den Start gehen. Unter dem Motto „Jeder für sich und doch gemeinsam“ haben sie ihren Lauf diesmal individuell absolviert. Erstmals standen dafür sogar drei Volkswagen Strecken zur Auswahl, die in der Nähe des Fahrzeugwerks bzw. der Manufaktur lagen.

Die Ergebnisse können sich dieses Jahr sehen lassen. Volkswagen Sachsen ist nicht nur sportlichste Firma des Jahres, sondern konnte auch in anderen Kategorien sehr gute Platzierungen erreichen.



Ergebnisse beim WiC-Firmenlauf (01.10.2020):

- 1. Platz:** „Sportlichste Firma“ mit 141 Läufern aus Zwickau und Dresden
- 2. Platz:** in der Kategorie „Schnellster Azubi“ – Joe Männl mit einer Laufzeit von 00:18:20 h
- 3. Platz:** in der Kategorie „Teams (Männer)“ – Dirk Müller, Joe Männl, Steve Scheffel, Paul Kupka mit einer Gesamtlaufzeit von 01:13:56 h



Leitet die Qualitätssicherung in Zwickau: Lars Stickling.

Neuer Leiter der Qualitätssicherung in Zwickau

Lars Stickling ist seit dem 1. Oktober neuer Leiter der Qualitätssicherung im Zwickauer Fahrzeugwerk. Er folgt auf Stefan Freudenberg.

Der 49-jährige Diplom-Maschinenbauer ist seit 1997 im Volkswagen Konzern. Zunächst absolvierte er Stationen in der Kunststoff-Kraftstoffbehälter-Fertigung sowie der Instrumententafelfertigung in Wolfsburg, bevor er ab 2005 in verschiedenen Bereichen der Qualitätssicherung – ab 2007 in leitender Funktion – tätig war. 2013 wechselte er als Chef der Qualitätssicherung zu Volkswagen Argentinien nach Buenos Aires. Seit 2016 arbeitete er wieder in Wolfsburg, zuletzt als Leiter Qualität in der Baureihe Compact.

Erfolgreiche Zusammenführung von Logistik und Produktion im Karosseriebau D-Klasse

Sondierungsprozess begann bereits Ende 2018

Ob erfolgreich zusammenwächst, was zusammengehört, hätte im Oktober 2018 mit Sicherheit noch niemand bei den ersten Sondierungsgesprächen zur Integration des Logistikbereiches in den Karosseriebau D-Klasse beantworten können. Fakt war: Die Arbeit und die Abläufe sollten durch eine geschickte Zusammenführung der komplett unterschiedlichen Arbeitsfelder Fertigung und Logistik bedeutend effizienter werden und in einer Cost-Center-Struktur aufgehen. Das war für alle Beteiligten Neuland. Insgesamt 70 Logistiker und Logistikerinnen wurden in die bestehenden Fertigungsteams integriert und brachten auch verschiedene Förderfahrzeuge mit in den Bereich. „Das war am Anfang ein Abtasten auf beiden Seiten“, sagt Jens Petermann, verantwortlicher Meister in der Untergruppen- und Ersatzteilfertigung. Allein in seinem Verantwortungsbereich kamen zwölf neue Kollegen dazu. „Für mich war besonders wichtig, dass wir uns schnell zu einer Mannschaft formen. Ein wesentliches Element dabei waren die gemeinsamen Teamgespräche. So konnten wir eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe bereits von Anfang an gewährleisten.“ Rückblickend ist sich Petermann sicher: „Es lief alles sehr gut.“

Teams sind gut zusammengewachsen

Einen weiteren Erfolgsfaktor für die reibungslose Integration der neuen schichtbezogenen Logistikteams in die Karosseriefertigung für Bentley/Lamborghini sieht Marcel Diétel, einer von drei verantwortlichen koordinierenden Schichtmeistern im Dreischicht-



Vor dem neuen Sammellager der Halle 21: Logistiker und Fertiger der Schicht 1.



Logistiker und Fertiger der Schicht 2: In der Karosseriefertigung der Halle 11 gehören sie nun zu einem Cost-Center.

betrieb, in der fachlichen Qualifizierung. „Besonders effektiv war das wechselseitige Anlernen von Mitarbeitern der Fertigung und der Logistik als Querqualifikation.“ Das hätte zwei Vorteile, so Diétel. Neben der Absicherung der Fertigungsabläufe im Bedarfsfall entwickelte sich bei den betroffenen Mitarbeitern auch das Wissen und das Verständnis von den unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und, das ist ihm wichtig, es stärke die gemeinsame neue Struktur. Jens Spindler, stellvertretender Teamsprecher, ergänzt: „Die Teams

sind sehr gut zusammengewachsen und die Zusammenarbeit miteinander und mit den neuen Meistern läuft sehr gut.“

Die Strukturänderung brachte neben den fachlichen und zwischenmenschlichen Themen aber auch ganz andere Herausforderungen mit sich. Denn auch die Rahmenbedingungen müssen passen. Pausenecken, Equipment und Präsentationsmöglichkeiten in den Pausenräumen wurden weiterentwickelt und an die neuen Gegebenheiten angepasst. Auch das war ein Baustein zum Erfolg.

Einen Meilenstein auf diesem erfolgreichen Weg konnte die neu zusammengestellte Mannschaft bereits verbuchen. In diesem Jahr wurde ein neues sogenanntes Sammelager direkt neben den Produktionsanlagen in Betrieb genommen. Das Lager umfasst sämtliche benötigte Liefer Teile und den Zwischenpuffer produzierter Untergruppen für Bentley, fertig für den Versand zu Porsche Leipzig. Seitdem entfallen aufwändige Transportwege in benachbarte Logistikhallen und die Fertigung profitiert von den gebündelten Abläufen.

Vertrag verlängert: Volkswagen bleibt starker Partner des FSV Zwickau

Nachwuchsausbildung steht im Mittelpunkt der Partnerschaft

Volkswagen bleibt auch in der Spielzeit 2020/2021 Premiumsponsor des FSV Zwickau. Die Unterstützung des Fußball-Drittligisten ist Teil eines Konzepts von Volkswagen, seine globale Fußballstrategie auch regional an den deutschen Unternehmensstandorten zu verankern. Im Mittelpunkt der Partnerschaft steht die Nachwuchsausbildung. Zudem sollen gesellschaftliche Projekte angestoßen werden.

Wertvoller Beitrag zur Standort-Identifikation

„Der Fußball nimmt bei unserem vielfältigen regionalen Engagement eine wichtige, verbindende Rolle ein und leistet einen wertvollen Beitrag zur Standort-Identifikation. Die Partnerschaft mit dem FSV Zwickau wird in vielen Projekten mit Leben gefüllt und ist uns auch in herausfordernden Zeiten wichtig“, sagt Dirk Coers, Geschäftsführer Personal und Organisation der Volkswagen Sachsen GmbH. Der Vorsitzende des Gesamtbe-

triebsrates der Volkswagen Sachsen GmbH, Jens Rothe, ergänzte: „Der FSV Zwickau spielt verdient im fünften Jahr in Folge in der 3. Liga, genießt einen hohen regionalen Bekanntheitsgrad und erfreut sich großer Beliebtheit unter Volkswagen Mitarbeitern am Standort Zwickau. Tugenden wie Fleiß, Ein-

satzbereitschaft und Herzblut sind Eigenschaften, die die Zwickauer Fußballer mit unserer Mannschaft in Fahrzeugwerk verbinden.“

Die besondere Partnerschaft mit dem FSV Zwickau besteht seit vielen Jahren. Seit 2012 ist neben der Volkswagen Sachsen GmbH auch die Volkswagen AG Partner des Zwickauer

Traditionsvereins. Im Mittelpunkt der Förderung steht die Unterstützung des Nachwuchsleistungszentrums „Die jungen Schwäne“. Diese Partnerschaft wurde durch verschiedene Aktionen aktiv gelebt: So stellte Volkswagen für die Unterstützung des Vereins zwei T6 Busse zur Verfügung, förderte das deutsch-tschechische Fußballprojekt „Spiel ohne Grenzen“, unterstützte den Nachwuchshallencup und beteiligte sich am Aktionstag „Wir sind Vielfalt“.

Auch Chemnitz und Dresden werden unterstützt

Neben dem FSV Zwickau werden auch die beiden anderen größten Fußballvereine an den sächsischen Volkswagen Standorten, der Chemnitzer FC und Dynamo Dresden, von Volkswagen unterstützt.



Engagement für die Jugend: Im Mittelpunkt der Partnerschaft zwischen Volkswagen und dem FSV Zwickau steht die Nachwuchsförderung.

Direktes Sprachrohr zu den Beschäftigten: Meister des Motorenwerks im Fokus

„Talk-about“-Workshop in Chemnitz – Projekte des Meisterjahrs werden diskutiert

Als erste Führungsebene sind Meisterinnen und Meister das direkte Sprachrohr zu den Beschäftigten in der Fertigung – an den Komponenten Standorten rücken sie deswegen mit dem „Meisterjahr“ in den Fokus. Im Motorenwerk Chemnitz hat dazu am 9. Oktober ein Workshop stattgefunden. Bei dem sogenannten „Talk-about“ wurden die sechs verschiedenen Projekte des Meisterjahres vorgestellt und gemeinsam diskutiert.

„Unsere Meisterinnen, Meister und Meisternachwuchskräfte sind als Führungskräfte der erste Ansprechpartner für den Großteil unserer Belegschaft. Und in der aktuellen Phase wird ihnen eine noch stärkere Verantwortung zuteil – mit direktem Einfluss auf Produktivität und Qualität sowie den Erfolg der Transformation in die E-Mobilität“, erklärte Vorstand Thomas Schmall die hohe Bedeutung.

Auch der Chemnitzer Werkleiter Uwe Thesling betonte die Relevanz: „Der Input der Meister ist für uns enorm wichtig. Ihre Ideen und Hinweise geben uns allen wertvolle Rückschlüsse, an welchen Stellen wir ansetzen können, um unsere Qualität und Produktivität weiter zu verbessern, aber auch um den Arbeitsalltag unserer Beschäftigten so effizient wie möglich gestalten zu können“, sagte er.

Die Chance, sich einzubringen, nutzten die Anwesenden. „Alle haben engagiert diskutiert und gute Lösungsansätze eingebracht“, lautete das Fazit von Kirsti Brandt-Wiedbusch aus dem KVP-Büro, die den Workshop als eine der Moderatoren begleitete.



Sechs Projekte der Komponente im „Talk-about“

Während des „Talk-about“ bearbeiteten die Meister in Gruppen die einzelnen Projektaufträge. Bei diesen handelt es sich um:

1. Die Rolle der Meister
2. Standardisierung zielgruppen-gerechter Kommunikation
3. Qualifizierung der Meister nach der MEK und Förderung der Weiterbildung
4. Standard-KPI-System der Meister
5. Standardisierung der Vorgehensweise mit Schnittstellen
6. Optimierung Prozess „Unterweisung an Mitarbeiter“

Jedes Projekt hat einen Paten, der den Teilnehmern den Inhalt kurz per Video vorstellte. Anschließend diskutierten die Meisterinnen und Meister gemeinsam mit einem Moderator die Themenfelder und bearbeiteten diese anhand eines Leitfadens. Die Workshop-Ergebnisse fließen in die weitere Bearbeitung der Projekte ein.

Besonders im Fokus stand die standardisierte Vorgehensweise mit Schnittstellen. Dieses Thema wurde den



Gespanntes Zuhören: Komponenten Vorstand Thomas Schmall (auf Leinwand) begrüßte die Meister.

Chemnitzern vorab als Schwerpunktthema zugewiesen, für das sie gemeinsam mit dem Fahrwerk Wolfsburg sowie der Sitech Wolfsburg verantwortlich sind.

Meistern soll mehr Gehör verschafft werden

„Uns Meistern, Meisterinnen und Meisternachwuchskräften in den Prozessen mit Betriebsrat und Personalwesen mehr Gehör zu verschaffen, das ist das Ziel dieses Projektes“,

erklärte Axel Blechschmidt (Meister Q-Audit), der das Thema zusammen mit Patrick Funke (Meister IVM) und Ron Hähnlein (Meisternachwuchs Motormontagen) bearbeitet. Schon im Vorfeld des Workshops kümmerten sie sich in Gesprächen mit der Meisterschaft, dem Personal und dem Betriebsrat um eine Ist-Aufnahme: Welche Schnittstellen gibt es für welche Themen? Wie läuft die Kommunikation? Wo hat die Meisterschaft Einfluss?

„Auf diesem Weg schaffen wir erst mal eine transparente Basis, auf der wir aufsetzen. Natürlich zeigt das aktuelle Schwächen, auch in der Kommunikation, auf. Aber das ist richtig und wichtig, um neue Standards zu schaffen“, so der Chemnitzer Betriebsratschef René Utloff.

Ideenfindung: Während des „Talk-about“ diskutierten die Teilnehmer die einzelnen Projekte.

Verbesserungspotenziale wurden gefunden

Verbesserungspotenzial wurde dabei vor allem bei Informationen zu Prozessstandards, standardisierten Unterlagen sowie Standardterminen mit den Schnittstellen identifiziert. „Erfahrungen sammeln wir als Meisternachwuchs noch. Wichtig für uns sind diese Standards. Diese zu suchen und auch zu finden, um sich selbst zu informieren und zu wissen, wie die Vorgehensweisen sind, erfordert oft viel Zeit. Ein Führungskräfteleitfaden, in dem alles zu finden ist, wäre nicht nur für uns Meister eine gute Lösung“, sagte Ron Hähnlein.

Am Ende des Workshops wurden alle Ergebnisse des „Talk-about“ präsentiert und weitere Lösungsansätze erläutert. Die Ideen werden nun aufgegriffen und in den einzelnen Projekten weiterbearbeitet.

Rotation im Management

Wechsel fördern Diversity im Motorenwerk

Diversity spielt im Chemnitzer Motorenwerk eine große Rolle und betrifft alle Ebenen. Neben klassischen Diversity-Komponenten wie Vielfalt hinsichtlich Alter, kulturellem Hintergrund, Geschlecht oder sexueller Orientierung wird auch der berufliche Werdegang betrachtet. Als ein Baustein wird deshalb die Rotation im Management gefördert. „Diversity bedeutet auch, neue Erfahrungen zu sammeln, sich weiterzuentwickeln und durch die Vielfältigkeit der Aufgabe andere Blickwinkel zu erhalten“, so Klaus Abel, Personalleiter in Chemnitz. Die Rotation hat am 1. September begonnen und wird bis ins kommende

Jahr fortgeführt. Klaus Abel betont, wie wichtig eine gute Übergabe für den Erfolg der Maßnahme ist: „Der Vorgänger zeigt seinem

Nachfolger die Prozesse. Es wird also keinen harten Schnitt beim Stellenwechsel geben. Wir werden einen gleitenden Übergang gestalten.“



Marco Winkler:

- bisher: Leiter Industrial Engineering und Produktionssystem
- ab 01.02.2021: Leiter Engineering CC1



Thomas Kupke:

- bisher: Leiter Engineering CC1
- ab 01.02.2021: leitende Funktion innerhalb der Typführerschaft



Dimitri Kleemann:

- bisher: Head of Quality (Ass. Purchased Parts, China)
- seit 01.09.2020: Leiter QS-Kaufteile



Thomas Meinhold:

- bisher: Leiter QS-Kaufteile
- seit 01.11.2020: Leiter Engineering CC3



Christian Gläser:

- bisher: Leiter Engineering CC3
- ab 01.01.2021: Leiter Industrial Engineering und Produktionssystem

Autonom und sicher: Das fahrerlose Transportsystem

Gute Teamarbeit als Schlüssel zum Erfolg

Am 28. September wurde das neue fahrerlose Transportsystem des Logistikdienstleisters Rhenus Automotive am Standort Chemnitz in Betrieb genommen. Das Fahrzeug ist wie ein klassischer Routenzug aufgebaut. Es transportiert völlig autonom Material zwischen zwei Hallen und orientiert sich ausschließlich an seiner Umgebung mittels eines 360°-Navigationslasers. Infrastruktur- und Anpassungen wie ein Leitdraht im Boden sind nicht nötig. Damit sind auch Änderungen der Route vergleichbar einfach.

Dabei ermöglichen moderne, innovative Sicherheitseinrichtungen den

Einsatz auch in Fertigungsbereichen. Dazu zählen Näherungssensoren am Fahrzeug, Notstoppensensoren an jedem Anhänger, Nothalteplätze sowie die Einbindung in die Brandmeldeanlage.

Philipp Gerlach, Leiter der Logistikplanung im Motorenwerk Chemnitz, lobte die gute Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten: „Hoch motiviert konnten wir das System, ergänzt durch vielfältige neue Ideen, gemeinsam sicher in Betrieb nehmen“, sagte er.



Fahrerloses Transportsystem: transportiert Material völlig autonom.

Gläserne Manufaktur: Das sind die Pläne für 2021

Interview mit Danny Auerswald und Thomas Aehlig: Produktion von 35 Fahrzeugen pro Tag – Qualifizierung startet zu Jahresbeginn

Der frische Blick von außen trifft auf 20 Jahre Erfahrung: Danny Auerswald ist seit August Standortleiter der Gläsernen Manufaktur in Dresden. Thomas Aehlig, mittlerweile Betriebsratsvorsitzender, ist einer der Kollegen, die bereits im Jahr 2000 am Standort angefangen haben. Schnell wird klar, dass inhaltlich eine gemeinsame Linie existiert. 360° sprach mit beiden über den aktuellen Stand der Transformation des Standorts.

Herr Auerswald, bis Weihnachten wird in der Gläsernen Manufaktur der e-Golf¹ gebaut. Was kommt dann?

Danny Auerswald: Auf den e-Golf folgt der ID.3², so wie es letztes Jahr verkündet wurde. An diesem starken Signal des Unternehmens gibt es nichts zu rütteln. Im Sommer haben wir die ersten Umbauten für den ID.3 erledigt, im Januar folgen nochmals drei Wochen für die restlichen Umfänge. Dann sind wir nach Zwickau der zweite MEB-Standort in Deutschland. Aktuell ist der Plan, bis Mai auf die vereinbarten 35 Fahrzeuge pro Tag hochzufahren.

Was passiert in den drei Wochen Produktionsruhe Anfang 2021?

Thomas Aehlig: Wir als Betriebsrat haben mit dem Unternehmen vereinbart, dass diese Zeit für die intensive Schulung der Kolleginnen und Kollegen genutzt wird. Die Idee, linienbegleitend zu qualifizieren, ist aufgrund der aktuell gefahrenen Golf Stückzahl schwierig. Wir fahren also zweigleisig und starten mit unseren Multiplikatoren, also zum Beispiel Kollegen aus der Pilothe. Einige Kolleginnen und Kollegen der Linie werden im ersten Quartal 2021 temporär in Zwickau sein, die meiste Zeit aber hier. Denn unsere Arbeitsfolgen und Umfänge sind einfach anders. Bei unserer ohnehin leistungsstarken Mannschaft sehe ich da keine Hindernisse.

Stichwort Qualifizierung: Inwiefern betrifft das die anderen Bereiche?

Danny Auerswald: Im Grunde müssen sich alle fortbilden, um auf die neuen Schwerpunkte vorbereitet zu sein. Wir führen etwa ein neues IT-System im



**Danny Auerswald,
Standortleiter**

Danny Auerswald (37) ist Dipl.-Wirtschaftsingenieur (TU Dresden) und startete 2013 seine Laufbahn in verschiedenen Funktionen der Produktion und Logistik bei Volkswagen. Dreieinhalb Jahre war er Referent der Volkswagen Konzern- und Markenvorstände Michael Macht und Thomas Ulbrich. Im August 2016 übernahm er die gebürtige Sachse die Werkleitung am Standort Pekan in Malaysia. Dort verantwortete er die Fertigung von Passat, Tiguan, Polo, Vento und Jetta. Seit August 2020 ist er Standortleiter in Dresden.

Vertrieb ein, die neuen Geschäftsfelder gehen an den Start bzw. werden ausgebaut. Das Auto ist neu, die Plattform sowieso. Die Flexibilität und Bereitschaft zur Veränderung sind nötig. Nur so werden wir erfolgreich sein.

Können denn alle am Standort bleiben, die bleiben wollen?

Thomas Aehlig: Ja, so ist es in der Standortvereinbarung festgehalten. Im besten Fall haben wir vor der konzernweiten Planungsrunde im November die Gewissheit, welchen Zielbahnhof alle Kolleginnen und Kollegen ab 2021 hier am Standort haben. Da schauen wir als Betriebsrat genau hin. Sonst werden wir über weitere Möglichkeiten am Standort sprechen.

Welche wären das?

Thomas Aehlig: Im Zweifel gemäß der Protokollnotiz zur Standortvereinbarung mehr als 35 Autos pro Tag zu bauen. Auch die Einrüstung weiterer MEB-Modelle ist eine Option.

Danny Auerswald: Ich bin guter Dinge, dass wir für alle zufriedenstellende Lösungen finden. Die Möglichkeiten sind durch unsere Informationsangebote nun bekannt, jetzt laufen die Bewerbungsverfahren. Wir arbeiten intensiv daran, die Manufaktur für die aktuellen und kommenden Herausforderungen aufzustellen. Alle Ideen müssen sich selbst tragen. Sprich: Wir müssen damit wirtschaftlich sein. Der Rahmen ist gesteckt, die letzten Details sind derzeit in Ausarbeitung und Abstimmung. Das ist zum jetzigen Zeitpunkt aber normal.

Sind über die Geschäftsfelder „Erlebnisfertigung“, „Auslieferungsvorbereitung“, „Fahrzeugauslieferung an Kunden“, „Technischer Fahrzeugservice“ und „Funktionale Erprobung“ hinaus noch weitere geplant?

Danny Auerswald: Jetzt gilt es erstmal, die laufende Transformation in den genannten Geschäftsfeldern abzuschließen. Aber natürlich planen wir inhaltlich bereits einen Schritt weiter, der Prozess ist nie abgeschlossen. Hierzu laufen bereits Überlegungen

**Thomas Aehlig,
Betriebsratsvorsitzender**

Thomas Aehlig (44) ist gelernter Kfz-Mechaniker und arbeitet seit Dezember 2000 in der Gläsernen Manufaktur. Sein Einsatzbereich war bis 2012 die Elektrik/Elektronik der Nacharbeit beim Phaeton und bei Bentley. Nach zehn Jahren als gewählter Betriebsrat wurde er 2012 für diese Arbeit freigestellt. Seit März 2013 ist er Betriebsratsvorsitzender am Standort. Thomas Aehlig ist darüber hinaus unter anderem auch im Aufsichtsrat von Volkswagen Sachsen tätig und ist Mitglied im Konzernbetriebsrat der Volkswagen AG.

und erste Gespräche. Die Kernfrage dabei ist: Wie können wir mit unserer Kleinserie und dem besonderen Produktionsumfeld einen noch besseren Beitrag zur Entwicklung und Verprobung von Fertigungstechnologie in der Marke und vielleicht auch im Konzern leisten? Aber auch hier gilt es natürlich, zunächst ein tragfähiges und vor allem profitables Geschäftsmodell zu entwickeln.

Das klingt spannend. Welche Entwicklungsmöglichkeiten sehen Sie noch für die Gläserne Manufaktur?

Thomas Aehlig: Ich bin seit 2000 dabei, Visionen gab es immer. Mein Ansatz ist, dass wir in Dresden für die MEB-Baureihen alles abdecken –

vom Erstgespräch über den Verkauf, das Bauen und das Mitbauen bis zur Auslieferung – und in Ergänzung auch die MEB-Gebrauchtwagen hier am Standort wieder flottmachen. Das dabei entstehende Wissen und das so geschaffene Alleinstellungsmerkmal sollen die Basis dafür schaffen, dass wir als Belegschaft auch wieder Chancen haben, zu wachsen.

Danny Auerswald: Im Grunde ist das gar nicht so weit weg von dem, was wir vorhaben oder schon machen. Die Erlebnisfertigung für unsere Besucher ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Ansatzes, die Auslieferungszahlen weiter zu steigern. Konkret: Wir möchten aus Besuchern Kunden machen, darauf liegt ein wesentlicher Fokus in der kommenden Zeit.

Hand aufs Herz: Wie ist Ihr Bauchgefühl für die kommenden Monate?

Danny Auerswald: Gut, definitiv. Es ist viel Arbeit, aber wir haben eine konstruktive Basis und sind im Austausch. Aus meiner Sicht stimmt die Richtung. Jetzt gilt es, das Umsetzungstempo zu erhöhen.

Thomas Aehlig: Ich bin ebenfalls positiv gestimmt. Es wird in nächster Zeit weiter sehr viel zu tun geben und auch einige inhaltliche Veränderungen kommen auf uns alle zu. Und: Kontinuierlicher Austausch ist wichtig, der Informationsfluss muss stimmen. Ich finde gut, dass Sie in die Teamgespräche der direkten und indirekten Bereiche gehen und die Beschäftigten mitnehmen. Das kommt gut an.

Danny Auerswald: Ich fühle mich wohl im direkten und offenen Dialog mit den Kolleginnen und Kollegen. Dadurch bekommt man ein besseres Gespür für die Themen, kann aber gleichzeitig auch Standpunkte erklären. Mein Angebot: Laden Sie mich immer ins Team- oder Abteilungsgespräch ein, wenn es Gesprächsbedarf gibt. Der Betriebsrat ist dabei ebenfalls herzlich willkommen. Es geht nur gemeinsam, davon bin ich überzeugt.

ID.3: Erste Vorserien erfolgreich gebaut

Weitere sogenannte Rohrputzer folgen – Lob für die Teamleistung

Ein ganz besonderes Fahrzeug: Beim Besuch von Fußballbundestrainer Joachim Löw im September ist offiziell die Vorserienfertigung für den ID.3 in Dresden gestartet. Bis Ende des Jahres werden drei weitere sogenannte Rohrputzer über die Schuppenbänder fahren – intensive Begleitung durch ein zehnköpfiges Expertenteam aus mehreren Fachbereichen inklusive. Bei der Montage der Fahrzeuge lautet das vorrangige Ziel, die künftigen Arbeitsumfänge zu erproben und Schwerpunkte rechtzeitig zu identifizieren.

Thomas Kunert, Projektleiter für den ID.3 Fahrzeuganlauf, sagt: „Es ist immer spannend, die ersten Vorserien eines neuen

Modells zu bauen. Unsere Experten am Standort waren gemeinsam mit den Kollegen aus Zwickau mitunter echt gefordert, haben aber wirklich überzeugende Arbeit geleistet. Eine Klasse Teamleistung – danke an alle Beteiligten!“

Konzentriert:
Christian Henke an
der Befüllstation.



Kurz vor der Hochzeit: das Fahrwerk des ID.3, dahinter die Karosserie.



¹e-Golf: Stromverbrauch in kWh/100 km, kombiniert (NEFZ): 13,8–12,9; CO₂-Emission in g/km, kombiniert: 0; Effizienzklasse: A+.
²ID.3: Stromverbrauch in kWh/100 km, kombiniert (NEFZ): 15,4–14,5; CO₂-Emission in g/km, kombiniert: 0; Effizienzklasse: A+.