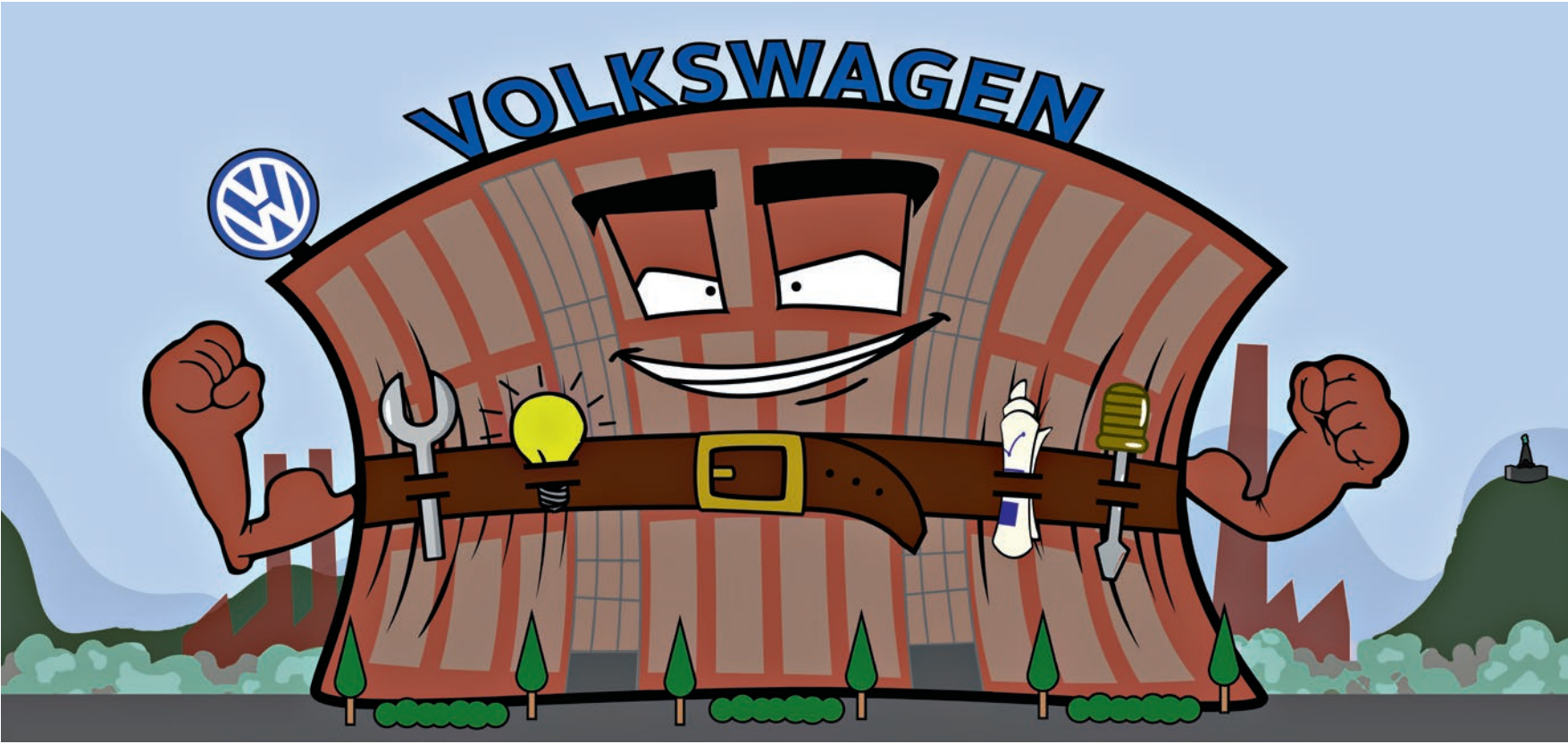


360° KASSEL



Das Werk Kassel muss den Gürtel enger schnallen: Schwankende Stückzahlen erfordern ein Umdenken in allen Bereichen.

Werk Kassel: Clever sparen – Ziele erreichen

Wir gehen neue Wege – Sieben Kerninitiativen festgelegt – Alle ziehen mit

Auweia! Unser Werk muss seinen Gürtel enger schnallen – und zwar schleunigst. Daran sind nicht nur schwankende Stückzahlen der Fertigung schuld. Die Ziele

Erreichung 2019 ist in Gefahr! Zum einen, weil unsere Personalkosten immer weiter ansteigen, zum anderen, weil unsere Ausgaben für Arbeitsmaterialien und Werkzeuge sowie

Aufwendungen für die Behebung von Qualitätsmängeln zu hoch sind. Und noch dazu haben wir zu schlecht gehaushaltet, egal ob mit Strom, Wasser oder Gas. Unsere Kosten sind einfach

zu hoch. Da muss sich jeder an seine eigene Nase fassen. Jetzt liegt es an uns, die richtigen Werkzeuge und Methoden anzuwenden. [→ SEITE 25](#)

Ziel: CO₂-neutral produzieren

Von Dekarbonisierung bis Aluminiumrecycling: Volkswagen Group Components leistet mit verschiedenen Maßnahmen und innovativen Ideen einen positiven Beitrag zum Konzernumweltleitbild „goTZero“. Außerdem tracken die Kollegen mit der Komponenten-Umweltkennzahl die bereits erreichten Einsparungen von Energie, CO₂, Wasser, Abfall und VOC. Wo die Komponente hier steht und wie das Umweltmanagement der Komponente aussieht, lesen Sie auf der Komponenten-seite im Konzernteil. [→ SEITE 10](#)



E-Antrieb im Format einer Sporttasche

Viele Bauteile des ID.3¹ stammen aus der Komponente. Dazu gehört auch der E-Antrieb. Dieser ist so kompakt, dass er in eine Sporttasche passt. Aus über 100 Teilen entsteht der Antrieb im Komponentenwerk Kassel mit Zulieferteilen aus den Standorten Salzgitter, Hannover und Poznań. Aber wie funktioniert eigentlich ein E-Antrieb und was unterscheidet ihn vom Verbrennungsmotor? [→ SEITE 21](#)



Gemeinsam die Transformation meistern

Gerade in der Transformation ist Kompetenzmanagement entscheidend. Das Ziel: Kernaufgaben, Kompetenzen und Kapazitäten der Mitarbeiter aufeinander abzustimmen. Zwei Programme, die den Kompetenzwandel in der Transformation bei Volkswagen Group Components begleiten und die Mitarbeiter unterstützen, sind „Fit for Change“ und „Lernen lernen“. Beide Projekte stellen wir vor. [→ SEITE 23](#)

Weltpremiere des neuen Golf

Präsentation in Wolfsburg: Achte Generation ist noch digitaler und vernetzter

Wenn man ein Auto als Bestseller bezeichnen kann, dann ist es der Golf. Von Generation zu Generation weiterentwickelt, wurde er weltweit zu einer festen Größe. Am Abend des 24. Oktober feiert die Marke Volkswagen nun die Weltpremiere der achten Generation. Präsentiert wird der neue Golf



Ralf Brandstätter, Chief Operating Officer (COO) und Mitglied des Vorstands der Marke Volkswagen Pkw

in der Veranstaltungshalle Hafen 1 in der Autostadt in Wolfsburg.

Eine ganze Generation trägt seinen Namen

Ralf Brandstätter, der als COO das operative Geschäft der Marke Volkswagen leitet: „Seit 45 Jahren begeistert der Golf unsere Kunden. Eine ganze Generation trägt seinen Namen – die Generation Golf. Kein anderes Modell hat unsere Marke in den letzten

Jahrzehnten so stark und nachhaltig geprägt. Er ist ein Synonym für Volkswagen und für alles, wofür Volkswagen weltweit steht.“

Die Stärken des Golf, die ihn zu einem weltweiten Bestseller machen, wurden im neuen Modell weiter perfektioniert. Neben einem neuen, effizienten Motorenprogramm sorgt eine weiterentwickelte Fahrwerk-Technik für mehr Agilität. Zahlreiche zentrale Bauteile für die Produktion werden von Volkswagen Group Components zugeliefert – von der Antriebsgelenkwelle bis zu den Getriebe- und Motorvarianten. Von



Erste Skizze: das Cockpit im neuen Golf.

außen wirkt der Golf 8 dynamischer als zuvor, und dennoch erkennt man ihn aus jeder Perspektive als Golf. Innen setzt er Impulse im Bereich der digitalisierten Interieurwelt. „Wir digitalisieren die Golf Klasse“, sagt Ralf Brandstätter in einem Editorial, das in dieser Ausgabe als Auftakt zu einem siebenseitigen Golf Spezial dient. Darin zu lesen sind auch viele weitere Artikel zum Golf 8. [→ SEITE 13](#)



kk-ks
¹ Seriennahe Studie



Gold für 360° Volkswagen

Für ihr herausragendes Design hat unsere Mitarbeiterzeitung 360° Volkswagen in der Kategorie „Mitarbeiterkommunikation – Zeitung“ einen Galaxy Award in Gold erhalten. Die Galaxy Awards werden jährlich vom New Yorker Kommunikationsverband MerComm an herausragende Projekte im Bereich Kommunikation und Marketing vergeben. Wir – das Team der Internen Kommunikation der Marken Volkswagen Pkw, Volkswagen Nutzfahrzeuge und Volkswagen Group Components – freuen uns mit unserer Agentur Territory über diese Auszeichnung. Sie ist eine Bestätigung für die gemeinsame Arbeit und das neue Konzept. mercommawards.com/galaxy.htm



Impressum
360°

Herausgeber
Interne Kommunikation
Konzern und Marke Volkswagen

Anschrift
Brieffach 1977, K-SI
38440 Wolfsburg

Telefon 05361 9-89634
Mail 360Grad@Volkswagen.de

V. i. S. d. P.
Jörg Lünsmann/Fred Bärbock
Leitung Interne Kommunikation

CvD
Dirk Borth

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

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, Dana Zeber-Purcz

Druck Dierichs Druck + Media, Kassel

PEFC zertifiziert
Dieses Produkt stammt aus nachhaltig
bewirtschafteten Wäldern und kontrollierten
Quellen.
www.pefc.de

Volkswagen Konzern: Monitor soll 90 Tage länger bleiben

US-Justizministerium und Larry D. Thompson haben Antrag zugestimmt – Angestossene Prozesse gründlich prüfen

Dem Antrag des Volkswagen Konzerns auf Verlängerung der Testphase im Monitorship wurde vom US-Justizministerium (Department of Justice, DOJ) und dem unabhängigen Compliance-Monitor Larry D. Thompson zugestimmt. Damit hat das Unternehmen mehr Zeit um nachzuweisen, dass es seinen Verpflichtungen aus dem von Volkswagen und der US-Regierung im Jahr 2017 ausgearbeiteten Vergleich nachgekommen ist.

Dank dieser Vereinbarung hat Volkswagen 90 Tage länger Zeit, um die vom Konzern und seinen Marken umgesetzten Maßnahmen, einschließlich der Empfehlungen des Monitors, umfassend zu prüfen und gegebenenfalls zu korrigieren, damit Thompson seinen Zertifizierungsbericht über die Ethik- und Compliance-Programme des Unternehmens abgeben kann.

„Volkswagen durchläuft aktuell den größten Wandel seit der Gründung des Unternehmens. Wir arbeiten intensiv daran, eine Kultur der Integrität auf allen Ebenen einzuführen – und kommen gut voran“, so Herbert Diess, Vorstandsvorsitzender der Volkswagen AG. „Larry Thompson hat als wichtiger Impulsgeber für Veränderungen fungiert und wir wissen zu schätzen, dass er dem von uns vorgeschlagenen Zeitplan für diese wichtige Testphase aufgeschlossen gegenübersteht. Unser Ziel besteht darin sicherzustellen, dass es sich um eine langfristige Veränderung handelt, deren Auswirkungen noch wirken, wenn das Monitorship bereits lange beendet sein wird.“

Der Antrag auf eine kurze Verlängerung wurde vom Konzernvorstand

beschlossen und im Rahmen einer Sitzung mit dem Monitor, seinem Führungsteam und Vertretern des



Herbert Diess

US-Justizministeriums genehmigt. „In einem so großen und komplexen global tätigen Unternehmen wie Volkswagen brauchen wir genügend Zeit, um alle Tests sorgfältig und gewissenhaft durchzuführen“, so Hiltrud D. Werner, Konzernvorsitzende für Integrität und Recht. „Wir möchten ein optimales Ergebnis erzielen, es geht nicht einfach nur darum, die Prüfungen hinter uns zu bringen. Es gilt, mehr als 100 Prozesse zu prüfen und unsere Geschäftsbereiche sind angehalten, sehr gründlich vorzugehen.“

Unter Berücksichtigung der zusätzlichen Testphase muss Thompson seinen Zertifizierungsbericht nun im Juli 2020 beim US-Justizministerium einreichen. Sein Monitorship, das bei seiner Ernennung im Juni 2017 auf drei Jahre ausgelegt war, wird nun bis September 2020 dauern.

Thompson: „Durch die Verlängerung des Monitorship steht mehr Zeit zur Verfügung, so dass eine qualitativ hochwertige, zuverlässige Testserie umgesetzt werden kann und eine Zertifizierung möglich ist, so wie es 2017 als Verantwortlichkeit des Monitors im Rahmen des Strafverfahrens zwischen dem US-Justizministerium und der Volkswagen AG vereinbart worden war. Ich freue mich darauf, weiterhin produktiv mit dem Unternehmen zusammenzuarbeiten, um unser gemeinsames Ziel – die Volkswagen

AG zu einem besseren Unternehmen zu machen – zu erreichen.“

Als unabhängiger Compliance-Monitor ist es Thompsons Aufgabe sicherzustellen, dass die Compliance- und Integritätsprogramme von Volkswagen angemessen konzipiert und umgesetzt werden, um ähnliche Verstöße gegen US-Recht wie die-

jenigen die zum Abgasskandal geführt haben zu verhindern. Außerdem beaufsichtigt er die Einhaltung der Verpflichtungen von Volkswagen im Rahmen des Vergleichs zu den Umwelt- und Zivilklagen der US-Bundesstaaten im Jahr 2017 in seiner Eigenschaft als unabhängiger Compliance-Auditor.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir haben heute veröffentlicht, dass das US-Justizministerium (Department of Justice, DOJ) und der unabhängige Compliance-Monitor Larry D. Thompson unserem Antrag auf eine Verlängerung der Testphase zugestimmt haben, damit unser Unternehmen mehr Zeit hat um nachzuweisen, dass wir unseren Verpflichtungen im Rahmen des Monitorship nachgekommen sind. Der Konzernvorstand der Volkswagen AG hatte beschlossen, eine Verlängerung um 90 Tage zu beantragen. Dies wurde bei einem Treffen mit dem Monitor, seinem Führungsteam und Vertretern des US-Justizministeriums genehmigt. Dank dieser Vereinbarung haben wir mehr Zeit, um die vom Konzern und seinen Marken umgesetzten Maßnahmen umfassend zu prüfen und gegebenenfalls zu korrigieren, damit Thompson seinen Zertifizierungsbericht über die Integritäts- und Compliance-Programme unseres Unternehmens abgeben kann. Wir möchten sicherstellen, dass diese entscheidende Testphase so sorgfältig wie möglich durchgeführt wird. Wir möchten ein optimales Ergebnis erzielen, es geht nicht einfach nur darum, die Tests hinter uns zu bringen. Der Antrag auf Verlängerung war eine unmittelbare Reaktion auf die in einigen Bereichen geäußerten Bedenken hinsichtlich der Einhaltung der bestehenden Fristen gemäß den Bestimmungen des Monitorship. In einem so großen und komplexen Unternehmen wie unserem, in dem mehr als 100 Prozesse zu prüfen sind, müssen wir alle Tests sorgfältig und gewissenhaft durchführen. Wir wissen, wie wichtig es ist, keine unrealistischen Ziele zu setzen, und wir möchten das Verfahren nicht überstürzt abwickeln. Larry Thompson hat in unserem Unternehmen als wichtiger Impulsgeber für Veränderungen fungiert und wir wissen zu schätzen, dass er dem von uns vorgeschlagenen neuen Zeitplan aufgeschlossen gegenübersteht. Unter Berücksichtigung der zusätzlichen Testphase muss Thompson seinen Zertifizierungsbericht nun bis Juli 2020 beim US-Justizministerium einreichen. Sein Monitorship, das bei seiner Ernennung im Juni 2017 auf drei Jahre ausgelegt war, wird nun bis September 2020 dauern. Das Team ‚Zentralkoordination Monitorship‘ (K-IZ) arbeitet an einer konkreten Planung im Zusammenhang mit dieser Verlängerung und wird allen beteiligten Bereichen weitere Informationen zur Verfügung stellen. Volkswagen durchläuft aktuell die größte Transformation seiner Unternehmensgeschichte. Wir arbeiten intensiv daran, eine Kultur der Integrität und Transparenz auf allen Ebenen einzuführen – und kommen gut voran. Unser Ziel ist es sicherzustellen, dass es sich um eine langfristige Veränderung handelt, deren Auswirkungen noch zu spüren sind, wenn das Monitorshop bereits lange beendet sein wird. Wir danken Ihnen für Ihre bisher geleistete Arbeit und kontinuierliche Unterstützung. Bei Fragen steht Ihnen dasTeam von K-IZ gerne zur Verfügung.

Hiltrud D. Werner
Vorständin
für Integrität
und Recht



Thomas Meiers
Leiter Zentral-
koordination
Monitorship

Die IT-City wird papierlos

1.500 Beschäftigte verzichten auf Ausdrucke

Rund 20.000 Seiten konnte die IT-City im September einsparen. Auf das ganze Jahr hochgerechnet wäre der Stapel sogar 50 Meter hoch.



Büroalltag, ganz ohne Dokumente auszu-drucken? Das versuchen derzeit 1.500 Beschäftigte in der IT-City in einem dreimonatigen Selbstversuch.

Bei den Druckern wurde die Druck- und Kopierfunktion deaktiviert, lediglich die Scanfunktion steht aktuell zur Verfügung.

Adrian Niefind (Volkswagen Group Information Systems): „Ziel ist es nicht, in erster Linie Papier zu sparen, sondern digital zu werden. Unser Anspruch ist es, dass keine IT-Mitarbeiterinnen und

IT-Mitarbeiter für ihre tägliche Arbeit drucken müssen.“

In der IT-City läuft der Arbeitsalltag bereits fast papierfrei. Noch vier bis fünf Formulare gilt es zu digitalisieren, um alle relevanten Prozesse vollständig digital zu haben. Der Bewirtungsschein ist zum Beispiel ein Prozess, an dem noch gearbeitet wird.

Praktisch: Der Großteil der Formulare lässt sich inzwischen elektronisch unterschreiben. Das geht mithilfe einer digitalen Signatur. „Diese praktischen Tools müssen wir in den Fokus rücken und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an die Hand geben, damit sie Ressourcen sparen können“, sagt Niefind.

Negatives Feedback zu der Aktion gibt es bisher nur wenig. „Das Motto der IT ist ‚Mitmachen statt Ablehnung‘.“ Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bereits Digitalisierungsvorschläge geliefert. „Die Group IT möchte ihrer Vorreiterrolle

gerecht werden“, so Niefind.

Schöner Nebeneffekt: Von 28.440 gedruckten Seiten im August sank die Zahl auf 9.165 Seiten im September. Wenn man die Druckzahlen aus 2018 mit den Hochrechnungen aus dem Pilotprojekt vergleicht, so werden im Jahr über 550.000 Seiten eingespart. Gigantisch: Das entspricht einem Papierstapel von über 50 Meter Höhe.

Pro Jahr über 550.000 Seiten eingespart

Ist die Digitalisierung bei Volkswagen also schon in vollem Gange? „Klares Ja und klares Nein“, so Niefind. In der IT funktioniert generell wenig auf dem Papierweg. In anderen Arbeitsbereichen gebe es noch Möglichkeiten, Dinge zu digitalisieren. Arbeiten ohne Drucker sei aber auch hier möglich.

Dabei bietet die Group IT den Fachbereichen ihre Unterstützung an. „Wir teilen gerne unsere Erfahrungen.“

Batteriezelle in Salzgitter: Konzern setzt neue Maßstäbe

Experten entwickeln, erproben und pilotieren innovative Fertigungsverfahren zur Produktion von Lithium-Ionen-Akkus

Der Volkswagen Konzern setzt neue Maßstäbe bei der Entwicklung, Erprobung und Fertigung der zukunftsweisenden Batteriezelltechnologie am Standort Deutschland. Allein im niedersächsischen Salzgitter sollen bis 2023/24 mehr als 1.000 Arbeitsplätze entstehen – 300 im Volkswagen Entwicklungszentrum mit Pilotanlage, 700 in einem Joint Venture zwischen Northvolt und Volkswagen zum Aufbau und Betrieb einer Batteriezellfabrik. Mehr als eine Milliarde Euro soll im gleichen Zeitraum in die Batteriezellaktivitäten des Volkswagen Konzerns investiert werden. Am Komponentenstandort Salzgitter wurde im September im Center of Excellence (CoE) eine Pilotanlage zur Batteriezellen-Produktion für Kleinserien eröffnet.

Rund 300 Experten entwickeln, erproben und pilotieren am Standort innovative Fertigungsverfahren zur Produktion von Lithium-Ionen-Akkus. Mehr als 100 Millionen Euro investiert Volkswagen im ersten Schritt in die eigenen Entwicklungs- und Fertigungs-



Der Start: Thomas Schmall (von links), Bernd Althusmann, Bernd Osterloh, Herbert Diess und Frank Blome eröffneten die Pilotlinie.

kompetenzen. Hinzu kommen rund 900 Millionen Euro an Investitionsvolumen, die Volkswagen für gemeinsame

Batterieaktivitäten mit dem schwedischen Batteriehersteller Northvolt bereitstellt. Ab 2020 soll in Salzgitter eine 16-Gigawattstunden-Batteriezellfabrik entstehen. Der Start der Produktion ist für den Jahreswechsel 2023/2024 geplant. Dazu hat Volkswagen jüngst ein 50/50-Joint-Venture mit dem schwedischen Batteriehersteller Northvolt gegründet. In diesem eigenständigen Unternehmen sollen mittelfristig 700 Arbeitsplätze entstehen.

Neues Geschäftsfeld CoE/Batteriezelle

Strukturelle Veränderung im Zusammchnitt der Konzern Komponente:

Der Volkswagen Konzern hat das Geschäftsfeld CoE/Batteriezelle geschaffen. Hier soll im Zusammenspiel mit Zulieferern die Batteriezelle für den künftigen Einsatz in den E-Modellen des Konzerns weiter verbessert werden. Das Spektrum reicht von der Erhöhung der Kapazität für mehr Reichweite über die Reduzierung seltener Rohstoffe und die Optimierung nachhaltiger Fertigungsprozesse bis zum Recycling der Batteriesysteme.

Eine Pilotanlage für das Recycling von Batterien befindet sich ebenfalls am Standort Salzgitter im Aufbau und soll 2020 in den Betrieb überführt werden.



„Die Zusammenführung von Entwicklung, Erprobung und Pilotfertigung der Batteriezelle in Salzgitter ist ein Meilenstein in der Elektro-Offensive des Konzerns. Durch die Bündelung der Kompetenzen treiben wir die Weiterentwicklung der Batteriezellen selbst voran, entwickeln neue Standards und können sie schnell in die Serienfertigung überführen.“

Stefan Sommer, Vorstand für Komponente und Beschaffung Volkswagen AG



Thomas Schmall und Dr. Stefan Sommer zur Batteriestrategie und Elektro-Offensive.

„Beschäftigungssicherung und Wirtschaftlichkeit sind auch in der Transformation kein Widerspruch. Das zeigen unser Center of Excellence, die Pilotanlage und die künftige Zellfabrik. Wir als Arbeitnehmervertreter haben diese Themen immer getrieben. Inzwischen ist das Know-how unserer Kolleginnen und Kollegen rund um den Kreislauf der Zellproduktion Gold wert für Volkswagen. Auch die Preise für die Zellen aus Salzgitter sind wettbewerbsfähig. Jetzt muss das Unternehmen die Transformation der Beschäftigten am Standort mit Qualifizierung und Weiterbildung intensiv begleiten.“

Bernd Osterloh, Vorsitzender Gesamt- und Konzernbetriebsrat Volkswagen AG



„Wir entwickeln und fertigen schon heute Leistungselektronik, Batteriesysteme, E-Motoren und Ladesysteme und bauen Recycling-Kompetenz für Batterien auf. Mit der Integration des Entwicklungs- und Produktionszentrums Batteriezelle in die Komponente werden wir ein weltweit führender Hersteller von E-Komponenten.“

Thomas Schmall, Vorstandsvorsitzender Volkswagen Group Components

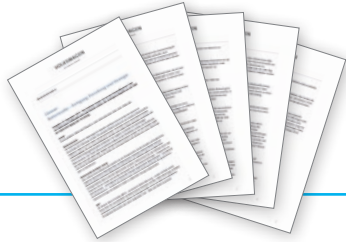


„Die Entscheidung ist gut für Niedersachsen und Deutschland, da wichtige Wertschöpfungsprozesse des künftigen Autobaus bei Volkswagen und seinen Zulieferern bleiben. Nur so behalten wir bei dieser Technologie Anschluss an die Weltspitze. Um den Transformationsprozess in die E-Mobilität zu gestalten, waren mutige Entscheidungen notwendig. Dafür gebührt dem Volkswagen Konzern, insbesondere Herrn Dr. Diess, große Anerkennung.“

Bernd Althusmann, Wirtschaftsminister Niedersachsen

„Das Auto der Zukunft fährt elektrisch. Volkswagen muss deshalb die Kompetenzen in der Batterie-Technologie deutlich ausweiten. Die Batterie bildet den Kern nachhaltiger Mobilität und ist ein wesentlicher Teil künftiger Wertschöpfung. Daher investieren wir in den nächsten fünf Jahren massiv in den Kompetenzaufbau auch bei Batteriezellenentwicklung- und produktion und gehen Partnerschaften ein. Damit leisten wir unseren Beitrag für einen erfolgreichen Wandel der Automobilindustrie in Deutschland.“

Herbert Diess – Vorstandsvorsitzender Volkswagen AG



Was ist eine Anode, was ist der Memory-Effekt? Eine Erklärung der wichtigsten Begriffe zur Batteriezelle gibt es unter:



3 Fragen



Frank Blome verantwortet das Geschäftsfeld CoE/Batteriezelle bei der Group Components

„Batteriezelle ist wichtiges Thema für Europa“

1 Welche Bedeutung hatte die Eröffnung des CoE/Batteriezelle, die auch medial großes Interesse geweckt hat?

Das breite öffentliche Interesse zeigt eindrucksvoll, wie wichtig das Thema Batteriezelle in Europa ist und welche Bedeutung es für die Automobilbranche als Zukunftsthema hat. Uns war wichtig, dass alle Mitarbeiter an der Eröffnung teilhaben können. Das hat geklappt und war eine schöne Wertschätzung für die harte Arbeit in der Aufbauphase.

2 Sie haben das CoE aufgebaut und leiten nun das Geschäftsfeld CoE/Batteriezelle bei Group Components. Warum braucht es dieses Geschäftsfeld in der Komponente?

Die Batteriezelle gewinnt durch die starke Elektrifizierungsstrategie im Volkswagen Konzern weiter an strategischer Bedeutung. Wir werden nun neben dem Management der Lieferanten und dem Kompetenzaufbau auch aktiv in die Produktion von Batteriezellen einsteigen. Unsere Beteiligung an der Northvolt AB und unser 50/50-Joint-Venture mit Northvolt bedingen den weiteren Ausbau der Aktivitäten im Konzern. Da hier der Fokus deutlich stärker auf Produktionsinhalten liegt, ist das Geschäftsfeld CoE/Batteriezelle in der Konzern Komponente der nächste wichtige Meilenstein.

3 Was sind die nächsten Schritte im Geschäftsfeld und welche Themen gehen Sie priorisiert an?

Die Geschäftsfeldstruktur haben wir bereits ausgeplant. Aktuell sind wir dabei, die entsprechenden Beschlüsse im Vorstand einzuholen, um dann die Besetzung der Stellen anzugehen. Aber auch die Gründung des Joint Ventures treiben wir voran: Hier befinden wir uns in der Start-up-Phase und gehen nun die Details zur Umsetzung des Businessplans an. Wir planen also die Organisation im Detail aus, arbeiten an der Besetzung der relevanten Stellen, definieren die grundsätzlichen Regeln und Prozesse der Firma und vieles mehr, was den Geschäftserfolg des Joint Ventures ausmacht. Es liegen also viele spannende Themen vor uns!

Neuer Weg: Einer entwickelt für alle

Nächste Stufe in Konzernstrategie „Together 2025+“ eingeleitet: Synergien durch Lead-Verantwortung in Forschung und Entwicklung

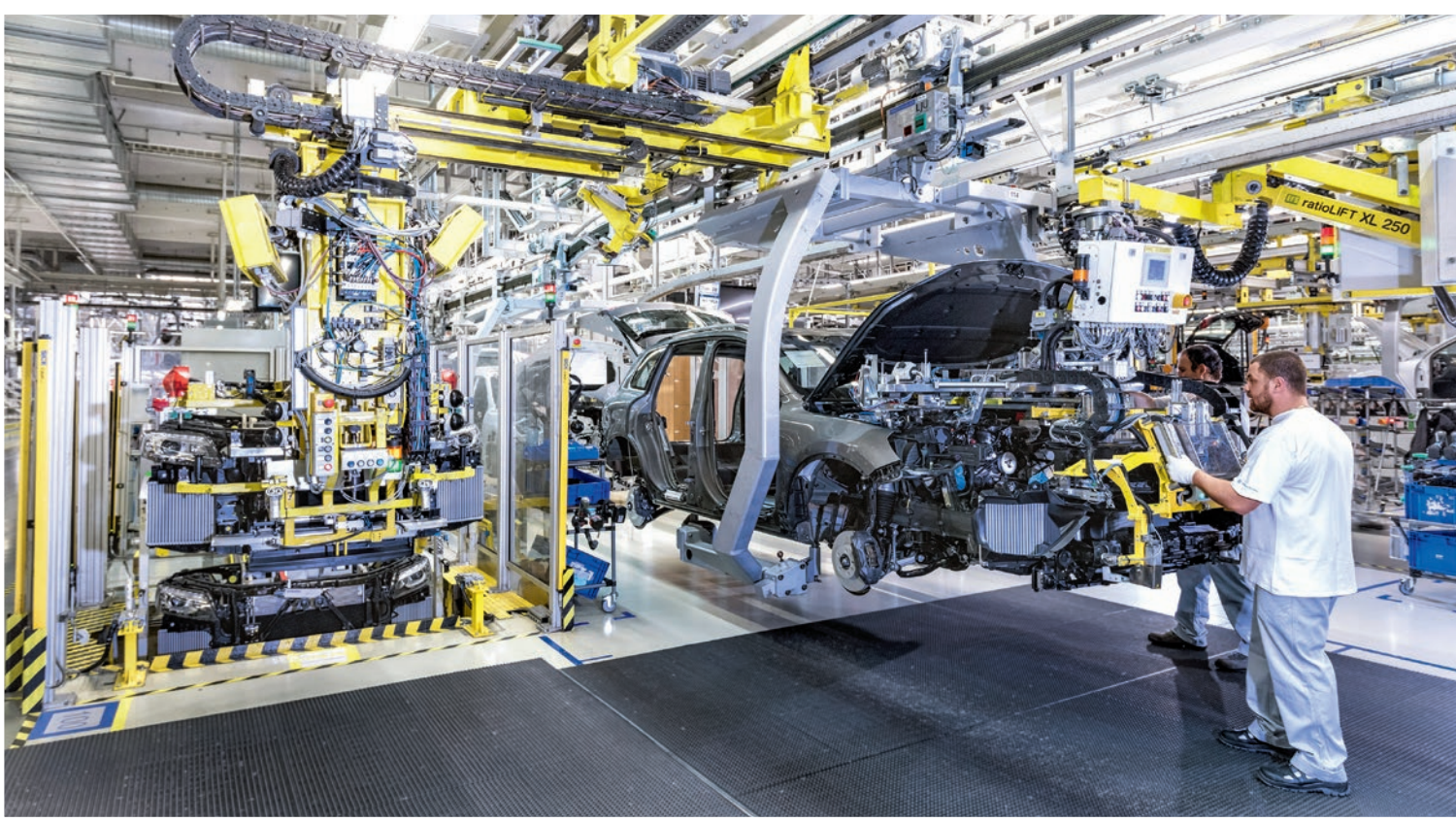
Die Potenziale und Synergien des Konzernverbunds stärker zu nutzen, ist eine Leitlinie der Strategie „Together 2025+“, die der Vorstand im Juni 2019 auf den Weg gebracht hat. Bei einer Vorstandsklausur in Wolfsburg haben Frank Welsch, Entwicklungsvorstand der Marke Volkswagen, Audi Technikvorstand Hans-Joachim Rothenpieler und Michael Steiner, Entwicklungsvorstand bei Porsche, über die nächsten Schritte im Programm „Best Performance Engineering“ (BPE) berichtet und grünes Licht für die Umsetzung erhalten.

Für die Forschung und Entwicklung legt die Konzernstrategie „Together 2025+“ fest: Der Entwicklungsverbund soll stärker markenübergreifend und effizienter arbeiten als bisher. Experten sollen sich enger vernetzen, ihr Knowhow teilen und partnerschaftlich zusammenarbeiten. Audi Entwicklungsvorstand Rothenpieler ergänzt:



Hans-Joachim Rothenpieler, Vorstand für Technische Entwicklung bei Audi

„Je eingespielter unsere Marken im Team sind, desto erfolgreicher werden wir zusammen als Konzern sein. Deswegen setzen wir jetzt mehr auf Augenhöhe und Kooperation unter den Marken als auf Wettbewerb.“ Im BPE-Programm gibt es zwei Handlungsfelder. Das erste: Synergiefamilien in der Entwicklung finden. Wie aktuell beim Volkswagen Passat und dem Škoda Superb: Zwei



Das „Einer-für-alle-Prinzip“ schafft im Konzern-Entwicklungsverbund starke Synergien und verringert die Kosten deutlich, da mehr gleiche Bauteile in der Fertigung montiert werden.

Marken wollen eigene Modelle auf der gleichen Plattform entwickeln und bauen, eine (!) Marke übernimmt die Entwicklungsverantwortung. Ein Projektteam arbeitet dann als „Generalentwickler“ für beide Marken.

Für alle Marken spart das Kosten bei Prototypen und Erprobungsträgern. Zudem werden deutlich mehr gleiche Bauteile verwendet; teure Doppelarbeit wird vermieden. Michael Steiner,

der bei Porsche die Forschung und Entwicklung leitet, merkt an: „Aber wir achten darauf, die Identität der Marken zu wahren – ein Porsche bleibt ein Porsche, ein Audi ein Audi, ein Volkswagen ganz klar ein Volkswagen. Und genau das muss für alle Marken im Konzern gelten.“

Handlungsfeld zwei ist die zentrale Entwicklungsverantwortung durch Lead-Verantwortliche im Konzern-Entwicklungsver-

bund: Die Lead-Entwickler tragen dauerhaft die Verantwortung für Inhalte, Prozesse, Konzepte und für die Budgets der Teilbaukästen (TBK). Die anderen Marken sind als Nutzer der Komponenten dieser TBK für Applikation und Integration in ihre Fahrzeuge verantwortlich. Diese zentrale Steuerung von Entwicklungsprojekten hilft, das Knowhow und die Ressourcen der Technischen Entwicklungen im

Konzern effizienter und nachhaltiger einzusetzen. Denn auch hier gilt das



Frank Welsch, Entwicklungsvorstand Volkswagen Pkw

„Einer-für-alle-Prinzip“. Volkswagen Entwicklungschef Welsch sagt: „Das Ausrollen der Lead-Verantwortungen vermeidet Doppelarbeiten im Konzern und schafft Freiräume für neue Projekte und Zukunftsthemen. Die wichtigste Voraussetzung für die Einführung der Lead-Entwickler sind klar definierte Rollen und Verantwortungen.“



Michael Steiner, seit 2016 Entwicklungs-vorstand bei Porsche

Volkswagen gedenkt der Opfer von Halle

Schweigeminute am Gedenkstein bei Volkswagen in Wolfsburg

Am Gedenkstein vor dem Eingang des Unternehmensarchivs im Volkswagen Werk Wolfsburg gedachten Personalvorstand Gunnar Kilian, der Gesamt- und Konzernbetriebsratsvorsitzende Bernd Osterloh, Mitglieder des Markenvorstands, Vertreter des Gesamt- und Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie weitere Mitarbeiter der Opfer des Terrorakts von Halle. Der Markenvorstand und der Betriebsausschuss hatten dafür ihre Sitzungen unterbrochen. Nach einer Schweigeminute legten die Teil-

nehmerinnen und Teilnehmer weiße Rosen auf den Gedenkstein.

Gunnar Kilian erklärte: „Es macht mich fassungslos und stimmt mich zutiefst traurig, dass in meinem Heimatland Deutschland solch hemmungslose Gewalt ausgeübt und unschuldige Menschen auf der Straße ermordet werden. Das darf nicht sein.“ Er betonte, dass Volkswagen auch mit dieser Schweigeminute ein klares Zeichen setzt, dass Antisemitismus, Rechtsextremismus und Gewalt im Unternehmen keinen Platz haben. „Wir müssen heute, Jahrzehnte nach

dem Ende des Naziregimes, mit aller Entschlossenheit gemeinsam aufstehen und uns dem entgegenstellen.“

Bernd Osterloh sagte: „Der Anschlag in Halle hat uns erschüttert. Er macht uns fassungslos und wütend. Für die Belegschaft bei Volkswagen sind die historische Erinnerung und unsere aktuelle Verantwortung seit Langem untrennbar mit unserer Unternehmenskultur verbunden. Wir signalisieren daher ganz klar: Volkswagen steht mit aller Geschlossenheit gegen jede Form von Antisemitismus.“



Schweigeminute am Gedenkstein: Unternehmen und Betriebsrat gedachten der Opfer von Halle.

Stimmungsbarometer: Jetzt mitmachen!

Wie läuft es im Team? Mehr als 600.000 Beschäftigte werden um ihre Meinung gebeten



Der Volkswagen Konzern geht mit seiner konzernweiten Mitarbeiterbefragung in eine neue Runde. Weltweit erhalten in den nächsten Wochen mehr als 600.000 Beschäftigte aus rund 180 Gesellschaften die Gelegenheit, ihre Meinung zu Themen wie Zusammenarbeit und Führung, Information, Arbeitsplatz und Arbeitsabläufen einzubringen. Vor allem aber können sie durch ihr Feedback Verbesserungen vorantreiben. In jeder Gesellschaft stehen

für die Teilnahme bis zu vier Wochen zur Verfügung, bei der Volkswagen AG läuft der Zeitraum vom 21. Oktober bis zum 17. November 2019.

Personalvorstand Gunnar Kilian sagt: „Wir meistern die Transformation unserer Industrie nur, wenn wir im Unternehmen bestmöglich zusammenarbeiten. Das Stimmungsbarometer ist deshalb nicht nur ein Instrument, die Stimmung zu messen. Es gibt jeder Mitarbeiterin, jedem Mitarbeiter eine Stimme, sich einzu-

bringen. Sie wird gehört. Denn nach der Befragung sind alle Führungskräfte angehalten, die Ergebnisse in ihren Teams zu besprechen, Verbesserungen zu vereinbaren, sie umzusetzen und auch zu dokumentieren. Damit gewährleisten wir Verbindlichkeit, Transparenz, Nachhaltigkeit. Wir geben damit ein klares Signal: Jeder kann etwas bewegen!“ Die Teilnahme ist freiwillig und anonym.

Mitmachen im Volkswagen Net unter stibam.de



Aus Konzernforschung wird Group Innovation

Interview: Leiter Axel Heinrich über veränderte Strukturen und die Leuchtturmprojekte der nächsten Jahre

Herr Heinrich, die Konzernforschung heißt jetzt Group Innovation. Warum dieser Name?
Forschung ist kein Selbstzweck – der Anspruch des Forschens sollte immer Innovation sein. Seit einem Jahr sind wir dabei, uns neu aufzustellen. Früher war die Konzernforschung eher lokal orientiert, wir hatten einen starken Fokus auf das Automobil, und das von Wolfsburg aus. Jetzt haben wir viele internationale Innovationsstandorte integriert und den Fokus auf regionale Mobilitätsbedarfe erweitert. Hinzu kommt das Venturing, also das Ziel, sich an Start-ups zu beteiligen. Außerdem haben wir unser Innovationsportfolio gebündelt. Statt wie früher viele einzelne Themen zu bearbeiten, konzentrieren wir uns nun auf strategische und zentrale Handlungsfelder. Der neue Name bringt das zum Ausdruck.

Wie sieht diese Neuausrichtung aus?
Die Volkswagen Group Innovation besteht aktuell aus den drei Zent-

Fototermin am autonom fahrenden Konzeptfahrzeug Sedric: Axel Heinrich, Leiter der Konzernforschung, die jetzt in Group Innovation umbenannt worden ist.



Die Welt von morgen gestalten

Der Forschungsbereich wurde 1969 gegründet. Aktuell arbeiten etwa 750 Mitarbeiter an mehreren Standorten – etwa in Wolfsburg, Potsdam, Tel Aviv, Kalifornien, Peking und Tokio. Vieles aus der Forschung fließt später in die Entwicklung und Produktion des Golf, des ID.3 und anderer Konzernmodelle. Bis Juli wurde der Bereich unter dem Namen Group Innovation strategisch neu ausgerichtet.

ren Europa, Asien und Kalifornien sowie kleineren Hubs mit lokalem Fokus. In den Zentren werden wir jeweils bestimmte Mobilitätslösungen als Leuchttürme vorantreiben. In Europa zum Beispiel werden wir schwerpunktmäßig das autonome Fahren auf Langstrecke erforschen. Es geht unter anderem um Antriebe wie die Batterie und die Brennstoffzelle. Wir nennen das Leuchtturmprojekt „Gen.Travel“.

Was passiert in Asien und den USA?
Die Kollegen in Asien fokussieren sich auf urbane Systemmobilität. Das Projekt nennen wir „Gen. Urban“. Es geht um 5G-Kommunikation und intelligente Verkehrsführung, aber auch um neue Innenraumkonzepte beim autonomen Fahren. Und in Kalifornien forschen wir zu allem, was mit

Dekarbonisierung zu tun hat. Das Projekt heißt „Go.Green“. Also: Was kann Volkswagen tun, um seinen CO₂-Footprint zu verkleinern und nachhaltige Individualmobilität zu demokratisieren.

Was ist der Vorteil dieser Struktur?
Der Mehrwert spiegelt sich in vielen Ebenen, die Standorte sind im engen Austausch, es fließen viele Innovationskulturen und Perspektiven zusammen. Kollegen aus Peking oder Tokio zum Beispiel leben in Megacities, in denen das Fahren in urbanen Räumen eine ganz andere Bedeutung hat als bei uns in Deutschland – es ist ein gewinnbringender und gemeinsamer Weg in die Zukunft der Mobilität.

In Wolfsburg haben Sie die sogenannten Center of Innovation ge-

gründet. Was verbirgt sich dahinter?
Das sind Organisationseinheiten, also Teams, die sich intensiv mit sogenannten Deep-Tech-Themen beschäftigen: mit der Batterie, der Brennstoffzelle und dem autonomen Fahren. Das Besondere: Sobald die Innovationsziele erreicht sind, implementieren wir die Schlüsselkompetenzen als Multiplikatoren in den für dieses Thema definierten Bereich.

Die Beschäftigten verlassen die Group Innovation?
„Verlassen“ ist hier nicht das richtige Wort. Bestimmte Führungskräfte und Mitarbeiter wechseln als Wissensträger in die richtigen Positionen, um die Entwicklung der Themen nachhaltig vorantreiben zu können. Nehmen wir das Beispiel Batterie. Die Einheit wird in den

nächsten zwei bis drei Jahren ins Center of Excellence wandern, das gerade in Salzgitter eröffnet worden ist. Wir setzen unseren Fokus dann auf die Initialisierung neuer Center of Innovation.

Was sagen die Mitarbeiter?
Wir haben die Neuausrichtung in neun Monaten umgesetzt. Dass das so schnell und gut gelungen ist, hat mit unseren Mitarbeitern zu tun, die diesen Weg hoch motiviert mitgegangen sind. Natürlich gab es Ängste und auch offene Kritik. Ein wichtiger Faktor in einer Neuausrichtung ist Transparenz: Wir haben alle früh in die Planung einbezogen, über die anstehende Transformation informiert und Plattformen zur Partizipation initiiert – alles in enger Absprache mit Betriebsrat und Personalwesen.

Monitorumfrage in der Belegschaft: Antworten sind ausgewertet

Antworten von 24.000 Mitarbeitern bei Volkswagen, Audi und Volkswagen Group of America – Positive Veränderungen

Mitarbeiter bei Volkswagen und Audi sind eng vertraut mit den Instrumenten des Unternehmens, die den Kulturwandel vorantreiben und Integrität fördern. Dies hat die Studie bestätigt, die der US-Monitor Larry D. Thompson Ende vergangenen Jahres beauftragt hatte. Insgesamt über 63.000 Beschäftigte von Volkswagen AG, Audi AG und Volkswagen Group of America waren eingeladen, teilzunehmen. Gefragt war ihre Meinung bezüglich Compliance, Kulturwandel, Führung und Integrität im Unternehmen.

Die Umfrageergebnisse zeigen sowohl Stärken als auch Verbesserungspotenzial im Volkswagen Konzern: Rund 95 Prozent der Befragten kennen alle oder zumindest mehrere der Instrumente. Dazu zählen unter anderem die Verhaltensgrundsätze, das Integritätsprogramm T4I, die

Konzerngrundsätze sowie die Whistleblower-Hotline des Hinweisgebersystems. Knapp 75 Prozent der Befragten sind die Verhaltensgrundsätze bekannt und bewerten sie als hilfreich bei Entscheidungen in der täglichen Arbeit.

Mehr als drei Viertel aller Befragten gaben auch an, dass sowohl ihr direkter Vorgesetzter als auch die Top-Manager mit ihnen über Fragen von Compliance und Integrität reden. 73 Prozent sagen, dass sie ihre direkten Vorgesetzten auch in der täglichen Arbeit als integer erleben. Die Studie thematisiert aber auch kritische Punkte, an denen das Unternehmen weiter arbeiten muss:

Die überwiegende Mehrheit der Befragten ist davon überzeugt, dass Tarifmitarbeiter und Manager für Fehlverhalten verantwortlich gemacht werden. Dabei gehen mehr



Befragte davon aus, dass Tarifmitarbeiter mit Sanktionen rechnen müssen. Deutlich weniger glauben, dass auch Top-Manager bei Fehlverhalten zur Verantwortung gezogen werden. Dazu sagt Hiltrud Werner, Konzernvorständin für Integrität und Recht: „Dies zeigt deutlich, dass wir unsere Anstrengungen auf allen Ebenen fortsetzen und eher noch erhöhen müssen, um den Kulturwandel in unserem Unternehmen voranzubringen. Wir werden die jetzt vorliegenden Ergebnisse der ECI-Studie intensiv auswerten, um daraus Lehren für den weiteren Rollout unseres T4I-Programms zu gewinnen.“

Die Umfrageergebnisse basieren auf den Aussagen Ende vergangenen Jahres. Seitdem hat das Unternehmen bereits viel getan, um Compliance, Kulturwandel und Integrität

weiter voranzubringen. Dazu zählen unter anderem Initiativen wie das „Role Model Program“, bei dem Management und Mitarbeiter über rein fachliche Themen hinaus ins Gespräch kommen.

Alle Mitarbeiter werden in regelmäßigen Abständen verpflichtend zum konzernweit gültigen Code of Conduct geschult. Mitarbeiter können rund um die Uhr über die einheitliche Rufnummer 00800 444 46300 Hinweise auf schwere Regelverstöße abgeben. Für Manager besteht eine Meldepflicht. Rund 3.000 Hinweise sind im vergangenen Jahr eingegangen. Das in diesem Jahr initiierte Programm „Excellent Leadership“ stellt darüber hinaus die Managemententwicklung und -qualifizierung grundlegend neu auf und setzt auf mehr Vielfalt im Management.

360°: Hier steht das Geburtshaus der App

Software Development Center mitten in Wolfsburg: Team von zehn Mitarbeitern entwickelt Programm innerhalb eines Jahres

Die 360° App versorgt die Mitarbeiter der Volkswagen AG verlässlich mit allen Neuigkeiten aus dem Konzern. Was kaum jemand weiß: Die App ist ein echter Wolfsburg, programmiert im Software Development Center (SDC).

In einem unscheinbaren Gebäude in der Alessandro-Volta-Straße mitten in Wolfsburg liegt das Software Development Center. Gerade kehrt auch dort wieder etwas Ruhe ein, denn bis vor Kurzem war das SDC noch in zwei Büros über die Stadt verteilt.

Hier wird tagtäglich agil und mit Kundenfokus die digitale Zukunft von Volkswagen, nämlich Software, entwickelt. Der Arbeitsalltag beginnt mit einem Office-Stand-up, in dem alle Kolleginnen und Kollegen sich kurz zu den aktuellen Dingen des Tages absprechen.

Danach geht es für die meisten Teams gleich weiter in den Team-Stand-up, wo sich die einzelnen Entwicklungsteams zu den aktuellen Produktthemen kurz austauschen.

Dann geht's auch schon los: Die Entwickler nehmen sich ihre User-stories und beginnen im Pair-Programming-Modus an dem jeweiligen Kundenbedürfnis zu arbeiten.

Das Besondere beim Pair-Programming ist, dass sich zwei Entwickler einen Arbeitsplatz und auch einen Rechner teilen – einer schreibt den Code, der andere gibt dazu Feedback.

Hier wird also auch noch nebenbei schnell Wissen vermittelt und es hilft, Fehlern im Software-Code vorzubeugen. Auch über die Mittagspause hinweg bis hin zum Feierabend wird alles im Team erledigt.

„Wir haben bereits 120 Kolleginnen und Kollegen aus den unterschiedlichsten Berufen in unserem Team, beispielsweise als Softwareentwickler, UX-Designer oder Product-Manager, die täglich einen tollen Job im Dienste des Kunden verrichten“, sagt Holger Urban, einer der Leiter des SDC in Wolfsburg.

Das Entwicklungsportfolio reicht von Produkten wie „ElsazGo“ für den After-Sales-Bereich bis hin zu „My Volkswagen“, dem neuen Kundenportal, wo alle relevanten Informationen rund um das Fahrzeug, digitale



Holger Urban

Dienste und Services zur Verfügung stehen.

Das SDC in Wolfsburg sowie das in Berlin zählen zum Typ 3, wo auf die Zusammenarbeit mit internen Mitarbeitern gesetzt wird. SDCs vom Typ 1 arbeiten vorrangig mit externen

Partnern. Eine Mischform daraus ist der Typ 2, in dem überwiegend mit internen Mitarbeitern zusammengearbeitet wird, wo aber auch eine Kooperation mit externen Partnern möglich ist. Inzwischen ist das SDC nicht nur national in Wolfsburg, Berlin, Dresden, sondern auch international in Pune und Lissabon vertreten.

Der Betriebsrat ist seit Jahren eine treibende Kraft hinter den Investitionen in die SDCs. „In der laufenden Transformation unserer Branche ist mehr eigene Kompetenz für Softwareentwicklung ein zentraler Erfolgsfaktor“, sagt der zuständige Betriebsratskoordinator Heinz-Joachim Thust. „Wir fördern die SDCs



Heinz-Joachim Thust

daher von der ersten Stunde an. Neben ihrer innovativen Arbeit selber ist es für uns entscheidend, diese Hubs als Zentren einer starken Gemeinschaft in unsere weltweit wachsende IT-Familie einzubinden. Dabei geht es nicht zuletzt um nachhaltige neue Arbeitsplätze und um zukunftsweisende Wege der Zusammenarbeit im Büro.“

Im SDC Wolfsburg ist auch das wohl derzeit bekannteste Produkt, die 360° Volkswagen App, entstanden. Sie ist die erste von Volkswagen selbst entwickelte Mitarbeiter-App für die Volkswagen AG. Ein Team von zehn Kolleginnen und Kollegen, bestehend aus Softwareentwicklern, UX-Designern, Product-Managern sowie Product-Ownern, erarbeitete in nur einem Jahr die erste App-Version.

„Ich bin stolz darauf, an einem intern entwickelten Produkt von Mitarbeitern für Mitarbeiter zu arbeiten. Mithilfe des Feedbacks der Kollegen versuchen wir die App stetig weiter zu verbessern, um besser im Berufsalltag unterstützen zu können.



Alle Arbeiten agil: Entwickler und Führungskräfte

Es freut mich sehr, als Teil des SDC den digitalen Wandel bei Volkswagen mitgestalten zu können“, sagt Dennis Franke, Softwareentwickler.

In der sechsmonatigen Pilotierungsphase wurde in vielen Nutzer-Workshops, durch Befragungen und Usability-Tests herausgefunden, was die Kolleginnen und Kollegen sich von einer modernen Mitarbeiter-App wünschen. Seit Mai ist sie kostenlos verfügbar für dienstliche iPhones sowie für private Android- oder Apple-Smartphones. Inzwischen hat die App mehr als 22.000 interne Nutzer, die sich zu aktuellen News und über interessante Services wie die Speisepläne der Betriebsrestaurants informieren. Eine neue App-Version steht ebenfalls schon in den Startlöchern und folgt in Kürze – beispielsweise mit dem vereinfachten Zugriff auf die HR Self Services (An- und Abwesenheit, Gehaltsnach-



Dennis Belling

Arbeit an der 360° App: Im Software Development Center (SDC) haben Volkswagen Mitarbeiter das Programm entwickelt.

360° Volkswagen App

Hier kann man die App runterladen

Die 360°-Mitarbeiterapp versorgt die Beschäftigten mit allen wichtigen Nachrichten aus der Konzernwelt. Sie ist sowohl auf dienstlichen als auch auf privaten Smartphones nutzbar. Zum runterladen QR-Code scannen.

JETZT BEI Google Play

Laden im App Store

AppStore

weis etc.), den internen Kleinanzeigen (Suche & Biete) und weiteren Funktionen. Auch können die Kolleginnen und Kollegen zukünftig einen Ersatz-Werksausweis über die App beantragen – und das bequem von der Couch aus.

„Ich bin sehr stolz auf unser App-Team, denn inzwischen sind wir eine echte Talentschmiede für App-Experten geworden. Das zeigt sich gerade bei Herausforderungen, denn dort finden wir schnell den richtigen Lösungsweg“, sagt Dennis Belling, Product-Owner der App.

See statt Silo: Die Datenverarbeitung der Zukunft

Im Logistics-Data-Lake sammelt die Konzernlogistik ihr Wissen für den gesamten Konzern

Nein, selbsterklärend ist das nicht. Deswegen beschreibt Carolina Moreno González, Leiterin Logistics, Analytics, Reporting & Controlling der Konzernlogistik, die Zukunft der Datenverarbeitung mit einem Bild: „Früher haben wir Informationen in Silos ohne Verbindung zueinander aufbewahrt. Heute fließen Kennzahlen und Fachwissen in einem großen See zusammen, auf den jeder zugreifen kann.“ In diesem sogenannten Logistics-Data-Lake stellen IT-Systeme aus der Logistik automatisiert Daten aus Texten oder Kalkulationstabellen bereit. Zusammen mit den IT-Kollegen des Application-Managements konnte die Konzern Logistik innerhalb weniger



Roland Harms, Carolina Moreno González, Hadhami Dhraief, Thorsten Sommer, Daniel Markow und Tobias Faust (von links).

Monate eine neue Datenplattform in der Cloud aufbauen. Moreno González betont: „Als Teil der Volkswagen Indus-

trial Cloud (Digital Production Plattform – DPP) bei Amazon steht unsere Plattform allen Fachbereichen offen.“

Denn je höher der Datenbestand im See, desto stärker der Mehrwert fürs Unternehmen. Zumindest theoretisch: Im Date-Lake liegen erst einmal bloß Rohdaten. Stand heute: ca. zehn Tera-byte an komprimierten Daten, umgerechnet mehr als 10 Milliarden DIN-A4-Seiten. Moreno González erläutert: „Damit wir solche Datenmengen gewinnbringend nutzen können, benötigen wir Data-Scientists, also Experten für die Vernetzung und Auswertung großer, vielschichtiger Informationen. In der Konzernlogistik haben wir ein entsprechendes Rollenprofil entwickelt und bauen passende Jobs auf.“

Die Data-Scientists machen schließlich gemeinsam mit Soft-

wareentwicklern die Daten aus dem See praktisch nutzbar: Die Informationen fließen als Wissensbasis beispielsweise in Frühwarnsysteme, Maschinensensoren und Smartphone-Apps. Unterstützt von künstlicher Intelligenz helfen sie dabei, Verkehrsflüsse zu optimieren, automatisch Termine mit Speditionen zu vereinbaren und Teilebestände zu überwachen. Damit ersetzen sie Excel-Tabellen und manuellen Aufwand. Die Leiterin Logistics Analysis, Reporting & Controlling erklärt: „Der Date-Lake ist die Grundlage für mehr Effizienz, Qualität und Kundenzufriedenheit. Erfolg ist nämlich eine Frage des Wissensvorsprungs.“



DHL setzt auf E-Transporter von MAN

Modell eTGE in Paris im Einsatz

Er ist Vorbote der neuen City-Mobilität in Paris: der MAN eTGE. In diesem Jahr ist er bei drei großen französischen Unternehmen in den täglichen Betrieb gegangen. Für den internationalen Expressdienstleister DHL Express befördert er auf der ersten und letzten Meile Pakete im neunten Bezirk der französischen Hauptstadt. An den Bahnhöfen Gare de Lyon sowie Gare de l'Est wird er bei SNCF Réseau Gleis-Wartungstechnikern und Material auf kurzen Distanzen zwischen Werkstatt und Baustellen transportieren. SNCF Réseau ist der Betreiber des Eisenbahnnetzes in Frankreich. Der weltweit tätige Logistikdienstleister GEODIS nutzt den lokal emissionsfreien 3,5-Tonner-Kastenwagen von MAN ebenfalls für seinen Lieferverkehr in Paris.



Neu: Lkw ohne Fahrerhaus

Scania präsentiert Konzept-Lkw



Mit einem Konzept-Lkw ohne Fahrerhaus hat eine Gruppe von Scania Experten aus verschiedenen Bereichen einen weiteren Meilenstein in der Entwicklung der heute verfügbaren Technologie erreicht. Da verschiedene Branchen bestrebt sind, Transportaufgaben zu rationalisieren und nachhaltiger zu gestalten, kommt es immer häufiger zu Überlegungen, selbstfahrende Nutzfahrzeuge einzusetzen. Gut kontrollierte Standorte, wie beispielsweise Bergwerke und Großbaustellen in geschlossener Bauweise, bieten gute Voraussetzungen für den Einsatz in einem Pilotprojekt. „Mit dem Konzept-Lkw Scania AXL unternehmen wir einen wichtigen Schritt in Richtung intelligenter Transportsysteme der Zukunft. Selbstfahrende Fahrzeuge werden dabei immer



Henrik Henriksson

selbstverständlicher“, so Henrik Henriksson, Vorsitzender und CEO von Scania. „Wir entwickeln und testen weiterhin neue Konzepte, um zu zeigen, was wir mit der heute verfügbaren Technologie erreichen können.“ Die Software ist für autonome Fahrzeuge in vielerlei Hinsicht wichtiger als die Hardware. Lenkung und Überwachung des Scania AXL erfolgen über eine intelligente Steuerungsumgebung. In Bergwerken beispielsweise wird der autonome Betrieb durch ein Logistiksystem unterstützt, das dem Fahrzeug vorgibt, wie es sich verhalten soll. Der Verbrennungsmotor, der das Konzeptfahrzeug antreibt, ist ein Beispiel für das Zusammenspiel von traditioneller und neuer Technologie. Er wird zweckmäßigerweise mit Biokraftstoff aus erneuerbaren Quellen betrieben.



Seat: Treibstoff aus Biomüll in Fahrzeugen

Marke beteiligt sich an EU-Projekt

Seat wird sich bis 2023 an dem kürzlich von der Europäischen Kommission genehmigten Projekt „Life Landfill Biofuel“ beteiligen. Ziel des Projekts ist, erneuerbares Gas aus kommunalen Deponien zu gewinnen. Das Projekt wird in den kommenden vier Jahren gemeinsam mit anderen Partnern entwickelt und verfügt über ein Gesamtbudget von 4,3 Millionen Euro. Davon wird die Europäische Kommission 55 Prozent übernehmen. Die Europäische Union wird die Menge der Siedlungsabfälle, die bis 2035 deponiert werden



können, auf 10 Prozent begrenzen. Die Umwandlung von Abfällen in Fahrzeug-Biokraftstoff ist daher eine Lösung für diese ökologische Herausforderung. In Europa gibt es fast eine halbe Million Deponien, sodass die Erforschung zur Umwandlung in eine Energiequelle eine große unternehmerische Chance darstellt.



110 Jahre Bugatti

Jubiläum: Sternfahrt und Fest „Grand Fête“

Bugatti feiert in diesem Jahr sein 110-jähriges Bestehen. Kunden, Journalisten, Mitarbeiter und interessierte Besucher waren deshalb zum Jubiläumsfest „Grand Fête“ nach Molsheim eingeladen. Am elsässischen Unternehmenssitz standen

die Fahrzeuge der Marke im Mittelpunkt. Präsentiert wurden Klassiker und aktuelle Modelle. Das Fest war Abschluss einer Sternfahrt entlang von Lebensstationen des Gründers Ettore Bugatti wie Mailand, Monaco und Paris nach Molsheim.



Neue Erlebniswelt im Audi Forum Neckarsulm

Interaktive Stationen warten auf Besucher

Faszination „rote Raute“ hautnah erleben: Im Audi Forum Neckarsulm ist anlässlich des 25-jährigen Jubiläums der RS-Modelle eine neue Erlebniswelt entstanden. Die Ausstellungsfläche vor dem Audi exclusive Studio im ersten Obergeschoss wurde komplett umgestaltet. Neben Highlight-Fahrzeugen mit individueller Ausstattung und Lackierung sorgen nun auch zwei Rennwagen von Audi Sport customer racing und zwei interaktive Stationen für ein besonderes Erlebnis. Der neue Bereich kann ab sofort besucht werden. Die

Umgestaltung der Fläche im ersten Obergeschoss zur Erlebniswelt von Audi exclusive ist umfangreich: Die Wände sind mit deckenhohen Bildern und markeneigenen Slogans versehen. An der Glasfront zur Piazza prangt eine rot-schimmernde Beklebung. Die neue Erlebniswelt lässt Besucher an zwei interaktiven Stationen selbst aktiv werden: So genannte „Soundduschen“ machen Motorgeräusche von aktuellen Modellen und Rennwagen akustisch und physisch erlebbar, indem die Sitze zum Sound vibrieren.



Karoq¹: Viertelmillion in zwei Jahren

Kompakt-SUV überzeugt bei Kunden

Im Škoda Werk Mladá Boleslav ist jetzt der 250.000. Škoda Karoq vom Band gerollt. Das Jubiläumsmodell ist ein Karoq 1,0 TSI 85 kW (115 PS) in der Farbe Schwarz Magic Metallic. Das Kompakt-SUV feierte seine Weltpremiere Mitte Mai 2017 in Stockholm, die Serienfertigung begann im Juli 2017. Damit hat der

Karoq die Marke von einer Viertelmillion Exemplaren kaum mehr als zwei Jahre nach Produktionsbeginn erreicht. Ins Modelljahr 2020 geht der Karoq mit einem noch einmal verbesserten Sicherheits- und Komfortangebot. Ein weiterer Ausbau des Angebots im SUV-Segment ist ein Eckpfeiler der Škoda Strategie 2025.



Das neue Modell ist mit zwei Batteriegrößen erhältlich.

E-Sportler: Porsche bringt den Taycan² 4S

Bis zu 571 PS

Porsche stellt mit dem Taycan 4S bereits die dritte Version der Sportlimousine vor. Das neue Modell ist mit zwei Batteriegrößen erhältlich und leistet bis zu 420 kW (571 PS). Porsche bietet im Taycan erstmals eine komplett lederfreie Ausstattungsvariante an. Innenraum-Umfänge aus innovativem Recyclingmaterial unterstreichen die Nachhaltigkeit des Elektro-Sportwagens.

¹ KAROQ 1,0 TSI 85 kW (115 PS) innerorts 6,7 l/100km, außerorts 4,7 l/100km, kombiniert 5,4 l/100km, CO₂-Emissionen kombiniert 124 g/km, CO₂-Effizienzklasse B.
² Taycan 4S (420 kW/571 PS) Stromverbrauch in kWh/100 km (NEFZ): 24,6 - 25,6 (kombiniert), CO₂-Emission in g/km: 0 (kombiniert), Effizienzklasse: A+.

Produktion: So sieht die Fabrik der Zukunft aus

Internationales Projektteam arbeitet 13 Szenarien für Kleinserien- und Großserienfertigung aus

Die Mobilität der Zukunft verändert sich: Neue Lebenswelten, Kundenanforderungen und Produkte erfordern auch neue Produktionskonzepte. Mit der Initiative „Fabrikwelten 2030+“ der Produktionsstrategie hat der Volkswagen Konzern die Fertigung und Logistik der Zukunft ganzheitlich betrachtet. Ein markenübergreifendes Projektteam entwickelte eine Zukunftslandkarte mit 13 Fabrikszenarien, von denen vier detailliert wurden: „Classic (R)evolution“ ist eine Weiterentwicklung der heutigen Großserienfabrik mit Production-as-a-Service-Ansätzen, „Copy Shop“ fokussiert das Marktsegment „shared mobility“ und „Slim Flex Mover“ ist ein ortsflexibles Konzept, das in neuen Märkten oder zur Erweiterung der Fabrikkapazität eingesetzt werden kann. Dazu kommt die „Flag-Ship Boutique“ als Szenario für individuelle Mobilitätsprodukte der Marken Premium und Sport & Luxury.

Markenübergreifendes Team gebildet

„Um die zukünftigen Fabrikszenarien zu entwerfen, haben wir ein markenübergreifendes und agiles Projektteam in Wolfsburg eingerichtet. So konnten wir das Expertenwissen aus allen Marken bündeln“, sagt Markus Haupt, Leiter Produktionsplanung im Volkswagen Konzern. „Das Projektteam hat eine Systematik entwickelt, um zu beschreiben, wie die Fabriken in Zukunft aussehen können. Dazu wurden Schlüsselfaktoren zur Gestaltung einer Fabrik identifiziert, Zukunftsvisionen je Faktor entwickelt und Konsistenzen beschrieben. Insgesamt wurden so systematisch 13 Zukunftsszenarien entwickelt und vier detailliert. Die

Ergebnisse sind hervorragend.“ „Die vier ausgearbeiteten Konzepte bilden ein breites Spektrum ab“, ergänzt Uwe Schwartz, Leiter Planung und Produktionstechnik der Marke Volkswagen. „Es werden sowohl Kleinserien- als auch Großserienfabriken beschrieben. Darüber hinaus unterscheiden sich die Konzepte in Aspekten wie Fertigungstiefe, Grad der Automatisierung, Produktart und Variantenspektrum. Mittelfristiges Ziel ist es, die erstellte Methode zur Weiterentwicklung unserer Fabriken fest in unserer weltweiten Produktion zu verankern. Dazu laufen bereits Transferprojekte mit den Marken Volkswagen, Audi und Seat.“ „Gemeinsam mit unseren Marken und unseren weltweiten Experten

entwickeln wir die Zukunft für unsere Produktion und Logistik“, sagt Gerd Walker, Leiter der Konzern Produktion. „Mit dem Projekt ‚Futures of Production‘ haben wir das Umfeld unserer Produktion in der Zukunft beschrieben. Die ‚Fabrikwelten 2030+‘ zeigen mögliche Fabrikkonzepte und die strategische Werkebelegung stellt unser Produktionsnetzwerk in den Fokus. Die Verknüpfung dieser strategischen Projekte ermöglicht es uns, gemeinsam mit den Marken die strategische Ausrichtung der Produktion weiter voranzutreiben und somit die Standorte auf dem Weg in die Zukunft zielgerichtet zu unterstützen.“



Fabrikwelten 2030+: Auch die strategische Werkebelegung spielt in den ausgearbeiteten Szenarien eine wichtige Rolle.



Arbeiten an der Fabrik der Zukunft: Das Projektteam hat verschiedene Herausforderungen definiert.



Sie verantworten das Thema Musterfeststellungsklage in der Rechtsabteilung: Katharina Meier (von links) und Janett Fahrenholz.

Am 30. September begann die mündliche Verhandlung der Musterfeststellungsklage gegen Volkswagen vor dem Landgericht Braunschweig. Rund 470.000 Menschen hatten sich durch Eintragung ins Klageregister dem Verfahren angeschlossen. In die Stadthalle Braunschweig, die eigens für die Verhandlung angemietet worden war, kamen dann aber weit weniger Zuschauer als erwartet. Im Gerichts-

verfahren soll grundsätzlich geklärt werden, ob Fahrzeughaltern ein Schaden entstanden ist und ob Volkswagen den betroffenen Kunden daher Schadensersatz zahlen muss. Katharina Meier, Unternehmensrechtsanwältin bei Volkswagen, zum aktuellen Stand der Musterfeststellungsklage. **Fr. Meier, der erste Verhandlungstag ist vorüber. War es ein guter oder ein schlechter Tag für Volkswagen?**

Musterfeststellungsklage: So lief der erste Verhandlungstag

Volkswagen Rechtsanwältin Katharina Meier: Darum will das Unternehmen ein zügiges Verfahren

Der Vorsitzende Richter Michael Neef hat bei der Verhandlung deutlich gemacht, dass ein Schaden für die Kunden „nicht offensichtlich“ sei. Tatsächlich gibt es mehrere Gutachten, in denen die Preisentwicklung von verschiedenen Dieselfahrzeugen untersucht wurde und die bestätigen, dass es keinen auf die Software zurückzuführenden Wertverlust gibt. Das Gericht jedenfalls hat angekündigt, bei der Frage eines möglichen Schadens genau hinzuschauen. Worin der Schaden zu sehen ist, müssen die Kläger darlegen. Der Richter hat auch deutlich gemacht, dass er keinen Grund sieht, warum auf die Anrechnung einer Nutzungsentschädigung für den Gebrauch der Fahrzeuge verzichtet werden müsse, sollte es für Kunden

einen Anspruch auf einen möglichen Schadensersatz geben. **Volkswagen sieht sich dem Vorwurf ausgesetzt, das Verfahren in die Länge ziehen zu wollen – ist das so?** Es ist im Interesse von Volkswagen, das Verfahren möglichst zügig zu führen. Wir möchten Klarheit für die Kunden und für uns. Denn ein langes Verfahren bedeutet immer wieder negative Schlagzeilen und weitere hohe Kosten für die Prozessführung – insbesondere im Falle von etwaigen Folgeverfahren. **Wie geht es nun weiter in Sachen Musterfeststellungsklage?** Am 18. November wird die 2. mündliche Verhandlung stattfinden. Es wird dann deutlich konkreter

werden. Es ist sogar schon ein erstes Teilurteil möglich. Dies betrifft jedoch lediglich die Zulässigkeit einzelner Anträge. Bevor ein abschließendes Urteil Klarheit für Unternehmen und Kunden schafft, wird es aus unserer Sicht allerdings noch drei bis vier Jahre dauern.



Janett Fahrenholz und Katharina Meier aus der Volkswagen Rechtsabteilung beantworten am 19.11. in einem Live-Talk bei Group Connect Mitarbeiter-Fragen zur Musterfeststellungsklage. Weitere Informationen dazu gibt es im Vorfeld rechtzeitig im Volkswagen Net.

**VOLKSWAGEN
FINANCIAL SERVICES**
THE KEY TO MOBILITY



Der Ratenkredit.

5.000,— € für 68,16 € mtl.¹

Online-
Sofortzusage
unter
[vwfs.de/ratenkredit-
konzern](https://www.vwfs.de/ratenkredit-konzern)

Auf einen Blick:

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

¹**Repräsentatives Berechnungsbeispiel:** Nettodarlehensbetrag 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.
Stand: Oktober 2019



Filialen

Persönliche Beratung in Ihrer Filiale:
Terminvereinbarung **0531 212-859559**
termine.vwbank.de



Telefon

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



Online

www.vwfs.de/ratenkredit-konzern



Dies ist ein Angebot der Volkswagen Bank GmbH.

² Zinssatz ist bonitäts- und laufzeitabhängig.

Ziel: CO₂-neutral produzieren

In der Komponentenstrategie ONE MISSION 2025 ist Umweltmanagement mit konkreten Projekten und Maßnahmen verankert

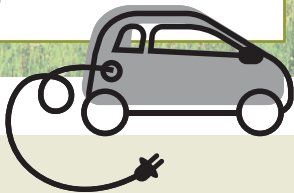
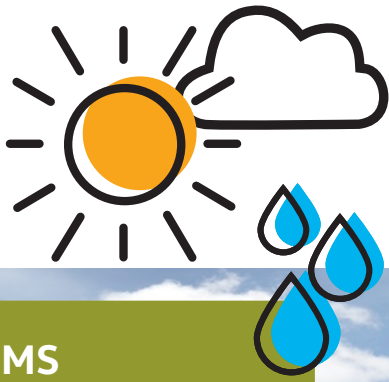
Der Volkswagen Konzern arbeitet konsequent an Produktion und Prozessen. Das neue Konzernumweltleitbild goTOzero legt den Fokus auf die Handlungsfelder **Klimawandel, Ressourcen, Luftqualität und Umwelt-Compliance**. Das Ziel: Die Volkswagen AG soll bis 2050 bilanziell CO₂-neutral sein. Mit der Strategie „Zero Impact Factory“ soll dieses Ziel in der Produktion bereits bis 2030 erreicht werden.

Viele Stellschrauben – ein Ziel

Von der Zuliefererkette über die Produktion an den Standorten bis zum Batterierecycling: Um negative Umwelteinflüsse über den gesamten Produktzyklus zu minimieren, braucht es nachhaltige Maßnahmen und innovative Ideen. In der Komponente gibt es dafür die Konzern-Komponenten-Initiative (KKI) „Vision Zero Impact Factory“, die in der Komponentenstrategie ONE MISSION 2025 im Handlungsfeld „Nachhaltige Prozesskette“ verankert ist. Das große Ziel: die über 60 Werke von Volkswagen Group Components CO₂-neutral aufzustellen. Das Ressourcen- & Kompetenzmanagement Team in Wolfsburg unterstützt die Standort-Kollegen bei vielen Projekten und

Maßnahmen. Die Komponente leistet mit konkreten Maßnahmen, unterteilt in die vier Themenschwerpunkte **Dekarbonisierung, Environment**

Compliance Monitor System (ECMS), Stoffkreisläufe und Planung, einen positiven Beitrag zu den vier Handlungsfeldern aus goTOzero und setzt Zielvorgaben um.



Was heißt das in der Praxis? Ein paar Beispiele:

- Ein Ziel der Komponente ist es, bis 2025 50 Prozent CO₂ in der Produktion zu reduzieren. Dafür gibt es Schwerpunktprojekte: Dazu gehören Maßnahmen in der Produktion, um den Verbrauch von Energie und Wasser sowie CO₂-Emissionen zu reduzieren, wie Beleuchtungsumstellung auf LED, Waschtechnik oder Wärmerückgewinnung. Die Umsetzung der Projekte ist in einer Roadmap bis 2025 für die Standorte festgelegt und über die Planungsrunde finanziert.
- Nutzung des Carbon Fund für Schwerpunktprojekte: Durch den Carbon Fund werden den Volkswagen AG

Standorten im Fahrzeugbau und der Komponente jährlich in Summe 50 Mio. Euro zur Umsetzung von Energieeffizienz-Maßnahmen zur Verfügung gestellt. Davon profitiert auch die Komponente.

- Dekarbonisierungspfade für alle deutschen, polnischen und internationalen Komponentenwerke inkl. SITECH (ohne China und Komponentenstandorte anderer Marken) bis 2030 erstellt und bewertet. Die Dekarbonisierungspfade bilden ein mögliches Szenario ab, wie diese Werke ihre CO₂-Emissionen bis 2030 auf ein höchstmögliches Minimum reduzieren können.

Weitere Informationen

Eine innovative Maßnahme zum Alu-Recycling stellen wir Ihnen auf unserem **Group-Components-App-Kanal** vor.



Weitere Umweltmaßnahmen unserer Komponentenstandorte lesen Sie auf den Standortseiten 27, 30 und 32.

72 %

Die Umweltkennzahl der Komponente: C-UEP

Wie viel Prozent vom Umweltjahresziel (Reduzierung von Energie, CO₂-Emissionen, Wasser, Abfall und VOC) konnte durch die vielen Projekte und Maßnahmen in der Komponente bereits erreicht werden? Die C-UEP (Components – Umwelt Entlastung Produktion) gibt quartalsweise die Verbesserung prozentual an. Nach dem zweiten Quartal 2019 liegt diese Kennzahl schon bei 72 Prozent.

Weitere Informationen

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



Spielregeln, E-Antrieb und Kompetenzwandel: Weitere News der Group Components im Überblick

Von Verantwortung bis Vielfalt: Sieben Komponenten-Spielregeln als Basis unserer Zusammenarbeit. Mitarbeiter-Impulse werden aktuell eingearbeitet.



E-Antrieb im Sporttaschenformat: Der elektrische Antrieb für den neuen ID.3¹ aus der Komponente ist so kompakt, dass er in eine Sporttasche passt.



Gemeinsam die Transformation meistern: Die Komponente treibt mit verschiedenen Projekten und Ansätzen das Kompetenzmanagement in der Transformation voran.



Das sind die neuen Transform Minds der Komponente!

34 Kollegen werden zu Multiplikatoren der Transformation bei Group Components

Wandel gestalten, kommunizieren und Zukunftsprojekte entwickeln: Dafür steht das Transform-Minds-Programm der Komponente, für das sich Mitarbeiter bis Ende August bewerben konnten. Ob kreatives Video oder ein Steckbrief im Magazin-Format: Für die zweite Runde des Transform-Minds-Programms der Komponente hatten die Kollegen viele Bewerbungs-ideen. Alle Bewerbungen wurden gesichtet – jetzt stehen die 34 neuen Transform Minds fest! Neben vielen Kollegen aus den deutschen Komponentenstandorten kommen in diesem Jahr einige Transform Minds auch aus Komponentenstandorten von Porsche (Zuffenhausen), Škoda (Mladá Boleslav) oder Audi (Győr) sowie aus Polkowice.

Das erste große Kennenlernen der neuen Transform Minds fand vergangene Woche am 17. und 18. Oktober in Wiesbaden statt: Nach einer gemeinsamen Vorstellungsrunde gab es bereits einen ersten Blick auf die Strategiethemata, die die Transform Minds künftig begleiten sollen. Außerdem standen auf der Agenda spannende externe Impulse zu den Themen Transformation und Effizienz sowie Einblicke in die innovations- und technologierelevanten Themen der Komponente durch Ariane Kilian. Ab jetzt werden die neuen Transform Minds aktiv an strategischen Initiativen der Komponente teilnehmen und dadurch auch als Multiplikatoren der Transformation für ihre Kollegen in den Standor-

ten auftreten. Neben einer Learning-Journey mit vielen spannenden Stationen werden die neuen Transform Minds auch Strategieveranstaltungen und Dialogformate mit Thomas Schmall und den zwölf Transform Minds aus Runde eins begleiten.



Weitere Informationen

Wer die neuen Transform Minds sind und in welchen KKI sie mitarbeiten, lesen Sie im **Group-Components-Kanal** der 360° App.



Erfolgreicher Auftakt in Wiesbaden: Ab sofort sind die Transform Minds Challenger und Multiplikatoren der Komponentenstrategie ONE MISSION 2025.



Neue Comic-Serie: Integrität und Compliance im Arbeitsalltag

Im Rahmen von „T4I“: Fachbereiche Integrität, Compliance, Risikomanagement, Personal und Unternehmenskultur entwickeln neues Format



Im Rahmen des Integritäts- und Compliance-Programms Together4Integrity (kurz „T4I“) haben die Kommunikatoren aller am Programm beteiligten Fachbereiche – Integrität, Compliance, Risikomanagement, Personal und Unternehmenskultur – ein neues Format entwickelt. „Unsere ‚Weitergedacht‘-Fälle zeigen in Comic-Art typische Situationen aus dem beruflichen Umfeld in Büros und Produktion, in Teams sowie in der Zusammenarbeit mit Partnern“, erläutert Christian Cauers von der T4I-Kommunikation die

Grundidee. Die kurzen Geschichten sollen bewusst machen, welche Berührungspunkte Beschäftigte tagtäglich mit Integrität, Compliance, Risikomanagement und der Unternehmenskultur haben. Sie haben die Titel „Lange Kundenbeziehung – privates Geschenk?“ (Nr. 1) und „Sprich an, was nicht in Ordnung ist“ (Nr. 2). „Geplant sind insgesamt 13 Fälle, die in den nächsten Wochen veröffentlicht werden sollen“, sagt Anna-Kathrin Süßner von der T4I-Kommunikation, die die Entstehung der Comics koordiniert.



Kommunikation über Comics: Christian Cauers erläutert die Maßnahme.

Die T4I-Geschichten zeigen allgemein verständlich die „Integritäts-Verhaltensanker“ auf und dienen als beispielhafte Leitlinie für Situationen, die ein integriertes Verhalten und persönliches Entscheidungsbewusstsein erfordern. Die Comics stehen als PDF-Datei auf Deutsch und Englisch bei Group Connect zur Verfügung – sie können somit auch international von allen Gesellschaften des Volkswagen Konzerns und zu unterschiedlichen Anlässen, Teambesprechungen oder Workshops eingesetzt werden.



Together4Integrity

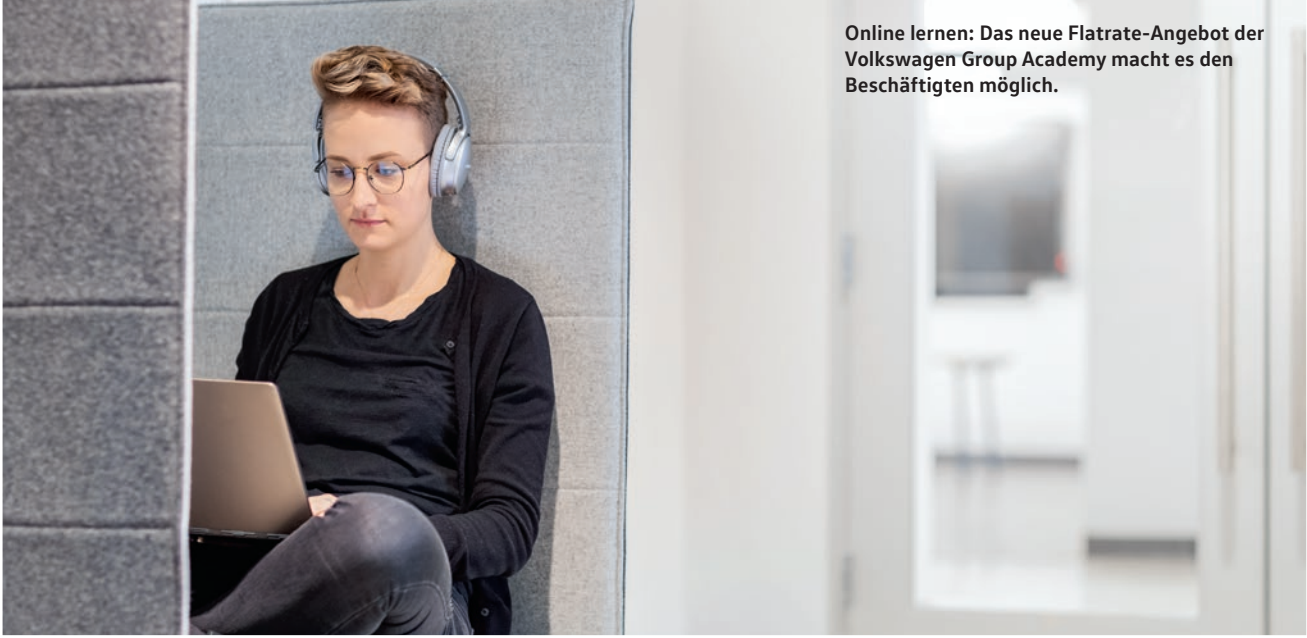
Ziel des strategischen, konzernweiten Programms „Together4Integrity“ ist es, Integrität und Compliance im Arbeitsalltag der Beschäftigten sowie auch auf höchster Ebene, in Strategie und Entscheidungen des Unternehmens zu verankern. Die Comics finden sich auf der Group-Connect-Seite von Together4Integrity zum Download.

Lernen per Flatrate: So können sich Beschäftigte online weiterbilden

Neues Angebot der Volkswagen Group Academy: Videotrainings zum Thema IT und E-Books zu Business-Themen

Videotrainings zum Thema IT absolvieren oder E-Books zu Business-Themen lesen: Das ist jetzt nach dem Flatrate-Prinzip möglich. Die Volkswagen Group Academy arbeitet dazu mit internationalen Online-Trainingsportalen zusammen. „Mit den Videokursen von Pluralsight oder den Büchern von Bookboon können Mitarbeiter zeit- und ortsunabhängig sowie im eigenen Tempo lernen“, erklärt Ralph Linde, der die Volkswagen Group Academy leitet. „Echte Kompetenzentwicklung geschieht im Austausch mit Kolleginnen und Kollegen. Onlinekurse bieten dabei einen Einstieg und ein Werkzeug zum Wissenserwerb. Deshalb begrüßen wir diese Angebote der externen Bildungsplattformen als Erweiterung der guten Arbeit der Group Academy“, sagt Gerardo Scarpino, Mitglied des Betriebs-

rates und Vorsitzender des Bildungsausschusses. Pluralsight bietet über 6.000 Videokurse zum Thema IT für Einsteiger und Experten. Die Inhalte reichen von Powerpoint über Programmiersprachen bis zu Cyber Security. Die englischen Kurse haben Untertitel in der Sprache des Lerners. Gut zu wissen: Kurs-Abschlüsse können über das Personalwesen in die Bildungshistorie eingetragen werden. Der weltgrößte Online-Buchverlag Bookboon hat rund 1.500 E-Books und Hörbücher in mehreren Sprachen im Programm. Zu den Themen zählen unter anderem Marketing und Verkauf, Kommunikation und Präsentieren sowie Buchhaltung und Finanzen. Mitarbeiter der Volkswagen AG können nach Abstimmung mit ihrem Vorgesetzten kostenpflichtige Lizenzen für Pluralsight oder



Online lernen: Das neue Flatrate-Angebot der Volkswagen Group Academy macht es den Beschäftigten möglich.

Bookboon in Group Learn erwerben. Damit stehen ihnen alle Kurse bzw. Bücher bis zum Ablauf des

Lizenzzeitraums im August bzw. September 2020 zur Verfügung. Der Weg zu den Lizenzen: „Pluralsight“

oder „Bookboon“ in die Suche bei Group Learn eingeben. Weitere Kooperationen sind geplant.



Offizielle Eröffnung: Gemeinsam durchschnitten alle das Band bei der V-Space Opening Ceremony in Peking.

Neue Ära bei der Volkswagen Group China: Stammsitz V-Space in Peking eröffnet

Herbert Diess: China hat besondere Bedeutung für den gesamten Konzern

Eine neue Ära: Volkswagen Group China hat in der vergangenen Woche in Peking den neuen Stammsitz V-Space eröffnet. Mehr als 2300 Beschäftigte arbeiten in dem Gebäude. Volkswagen Vorstandschef Herbert Diess nahm an der Eröffnungszeremonie teil.

„V-Space setzt ein überzeugendes Zeichen, unsere Strategie in China zu fördern. Dieser inspirierende Standort zeigt nochmals unser Bekenntnis zu China und die Bedeutung dieses Marktes für den gesamten Konzern“, so Diess. „Der ganzen Volkswagen Group in China wünsche ich das Allerbeste und großen Erfolg, besonders hier in den neuen Räumlichkeiten des Standorts Peking.“

China-Chef Stephan Wöllenstein: „Ich bin überzeugt, dass diese neue Einrichtung uns zu mehr Agilität, Kreativität und Inspiration

verhilft. Dynamische Bereiche haben geschlossene Konferenzräume ersetzt – mit dem Ziel, Hierarchien abzubauen und den Austausch von Ideen zu fördern. Unser neuer Standort ist Ausdruck einer nachhaltigen und dynamischen Arbeitskultur und drückt zugleich auch unsere Zugehörigkeit zum Konzern aus.“

Während es in der Vergangenheit zahlreiche in ganz Peking verteilte Bürogebäude gab, erforderte das enorme Wachstum der Volkswagen Group China eine Lösung, mit der alle

Kräfte gebündelt werden. Mitarbeiter gaben dem Gebäude seinen Namen: V-Space.

Bei der Entwicklung des V-Space wurden Umweltaspekte in besonderer Weise berücksichtigt. Modernste nachhaltige Technologien kommen zum Einsatz: separate Heiz- und Kühlanlagen mit vermindertem Energieverbrauch und einer geringeren CO₂-Emission, Heizluft-Trockeneinrichtungen sowie 150 Elektroladestationen.

Im V-Space sind nun vier Tochtergesellschaften der Volkswagen Group China und zahlreiche Marken unter einem Dach vereint. Von 2016 bis 2018 waren rund 750 Mitarbeiter daran beteiligt, alle Bedürfnisse und Ideen zusammenzutragen, die dann im Design und der Einrichtung des Gebäudes berücksichtigt wurden. Alle Bereiche werden bis Ende 2019 umgesetzt.



China-Chef Stephan Wöllenstein



Eröffnungszeremonie mit Herbert Diess: Traditionelle Elemente durften nicht fehlen.



Blick in das neue Gebäude: Offene Flächen und viel Glas.

Herbert Diess: „Die Entwicklung Chinas ist beeindruckend“

Der Volkswagen Konzernchef im Interview: Diese Rolle spielt der chinesische Markt für den Konzern

Welche Rolle spielt Volkswagen auf dem chinesischen Mobilitätsmarkt? Das verrät Konzern-Vorstandsvorsitzender Herbert Diess im Interview. Außerdem spricht er über die Entwicklung des Landes, seine Zukunftsaussichten und eine wachsende Kundengruppe.

In diesem Jahr jährt sich zum 70. Mal die Gründung der Volksrepublik China. Wo steht China heute wirtschaftlich aus Ihrer Sicht? Die Entwicklung Chinas in den letzten 70 Jahren ist beeindruckend. Im vergangenen Jahr erreichte das chinesische BIP 13,6 Billionen Dollar und China etablierte sich als zweitgrößte Volks-

wirtschaft der Welt. Die Bevölkerungsgruppe mit mittlerem Einkommen ist auf mehr als 400 Millionen Menschen angewachsen, und es gibt heute fast zehnmal mehr Universitätsstudenten als noch vor 20 Jahren.

Wir beobachten eine schnell wachsende chinesische Kundengruppe – sie wird immer jünger, gebildeter und unabhängiger. Eine Perspektive für ein besseres Leben für so viele Millionen Menschen in so kurzer Zeit geschaffen zu haben, ist eine absolut einzigartige Leistung in der Geschichte der Menschheit.



Herbert Diess im Volkswagen ID. ROOMZZ Showcar während der Auto Shanghai 2019.

Konzern. Allein im vergangenen Jahr haben wir 4,21 Millionen Autos an chinesische Kunden ausgeliefert.

Unilateralismus und Handelsprotektionismus nehmen zu und die Weltwirtschaft steht vor großen Herausforderungen. Welche Rolle kann China bei der Weiterentwicklung der globalen Ökonomie spielen?

Da sich Automobiltechnologien und -dienstleistungen von China aus auf den Rest der Welt ausbreiten, schätzen und unterstützen wir den globalisierten fairen Handel und den multilateralen Handel. Die Erfahrung hat gezeigt, dass einseitiger Protektionismus langfristig niemandem hilft. Historisch gesehen war es die Globalisierung, die dem Volkswagen Konzern die Chance gab, auf dem chinesischen Automobilmarkt eine führende Position einzunehmen. Unser Unternehmen steht mit über 660.000 Mitarbeitern, davon über 100.000 in China, für eine globalisierte Welt. Mehr als ein Viertel der

Werke des Volkswagen Konzerns befindet sich in China.

Wie beurteilen Sie die Zukunftsaussichten der chinesischen Wirtschaft?

Wir sind sehr zuversichtlich in Bezug auf die positiven Zukunftsaussichten und insbesondere in Bezug auf die Entwicklung des Automobilmarktes. Für die Welt der Mobilität wird der chinesische Automobilmarkt das „Powerhouse“ sein. Zukunftstechnologien und Trends wie E-Mobilität oder autonomes Fahren werden von China aus die globale Mobilität beeinflussen.

Daher werden wir unsere lokalen Forschungs- und Entwicklungskompetenzen für zukünftige Produkte oder Dienstleistungen weiter stärken. Mit unserer umfassenden „ONE R&D“-Strategie wollen wir alle unsere F&E-Kapazitäten bündeln, um für die gesamte Gruppe, China und den Rest der Welt zu forschen und zu entwickeln. Über 4.200 unserer F&E-Experten arbeiten an der Mobilität von morgen. Um diese Forschungsanstrengungen zu verstärken, arbeiten wir auch mit starken chinesischen Partnern zusammen.



Herbert Diess, Vorstandsvorsitzender der Volkswagen AG, bei der Volkswagen Group Night, Auto Shanghai 2019.

Welche wirtschaftlichen Chancen sind in den vergangenen Jahrzehnten für Volkswagen in China entstanden?

Mit dem Beginn der Reform- und Öffnungspolitik vor 40 Jahren wurden erste Verbindungen zwi-

schen dem Volkswagen Konzern und China hergestellt. Als wegweisendes ausländisches Automobilunternehmen hat Volkswagen dazu beigetragen, China auf die Straße zu bringen. Wir haben mit unseren bewährten chinesischen Partnern SAIC und FAW die lokale Produktion aufgebaut. Heute haben wir nicht nur ein drittes Joint Venture mit JAC, sondern sind aufgrund der guten Zusammenarbeit mit unseren chinesischen Partnern immer noch mit Abstand der führende Automobilhersteller in China. Mehr als 35 Millionen chinesische Kunden fahren derzeit ein Auto aus dem Volkswagen



Halle 12: Mehr als 100 Mitarbeiter aus der Fertigung im Werk Wolfsburg mit dem noch verhüllten Modell des Golf 8.

Vorfreude auf den neuen Golf

Zur Weltpremiere: Sieben Sonderseiten zur nächsten Generation der Volkswagen Ikone

Am 24. Oktober feiert der neue Golf Weltpremiere in Wolfsburg. Präsentiert wird die achte Generation in der Veranstaltungshalle Hafen 1 in der Autostadt.

Die Vorfreude auf das nach wie vor wichtigste Modell der Marke Volkswagen ist groß: „Wir digitalisieren die Golf Klasse und machen damit neue digitale Technologien für viele Menschen zugänglich – eben typisch Volkswagen“, sagt Ralf Brandstätter, der als COO die operativen Geschäfte der Marke leitet (siehe Editorial auf dieser Seite).

Der Golf ist einmalig, das soll auch auf den folgenden sechs Sonderseiten dieser 360°-Ausgabe deutlich werden. Baureihenleiter Karlheinz Hell bezeichnet den neuen Golf im Interview als Ikone und dankt der Belegschaft: „Die Mannschaft hat mal wieder gezeigt, was in ihr steckt. Dafür möchte ich mich herzlich bedanken.“ Und

Stefan Loth, Leiter des Werk Wolfsburg, sagt: „Mein Herz schlägt für den Golf, seit ich den Führerschein habe. Schließlich war mein erstes Auto ein weißer gebrauchter Golf 1.“

Mitarbeiter erzählen, was ihnen am neuen Golf gefällt

Auch Mitarbeiterin Janine Thiel, Teamsprecherin, Montagen Technik, will das Auto endlich auf der Straße sehen: „Ich bin Fan vom Golf 8, weil er viel vereint: Dynamik, Eleganz, und er bleibt trotzdem ein Golf.“

Weitere Mitarbeiterstimmen lesen Sie auf den folgenden Seiten. Zu finden sind dort außerdem Artikel zur Historie des Golf, zur Qualifizierung der Beschäftigten und zur Zusammenarbeit von Produktion, Entwicklung und Baureihe sowie über zentrale Bauteile in der achten Generation, die von Volkswagen Group Components stammen.

Noch getarnt: Am 24. Oktober feiert der neue Golf 8 Weltpremiere in Wolfsburg.



Andreas Tostmann, Produktionsvorstand der Marke Volkswagen Pkw

„Wer den Namen Golf hört, der denkt automatisch an Wolfsburg, an das Werk und seine Produktionsmannschaft. Seit mehr als vier Jahrzehnten sind diese Begriffe untrennbar miteinander verbunden.“

„Die Stadt Wolfsburg fiebert der Premiere des neuen Golf wieder mit Spannung entgegen. Den Golf und Wolfsburg verbindet eine junge Tradition und der Drang, sich ständig weiterzuentwickeln. Ich bin fest davon überzeugt, dass der Golf 8 erneut ein Bestseller und ein würdiger Botschafter Wolfsburgs wird.“

Klaus Mohrs, Oberbürgermeister der Stadt Wolfsburg



„Der Golf ist das beste Auto der Welt. Und es wird hier in Wolfsburg gebaut von der besten Mannschaft der Welt. Darum bin ich zuversichtlich, dass alle beteiligten Kolleginnen und Kollegen mit dem neuen Golf 8 diese Erfolgsgeschichte weiter-schreiben werden. Und die Kunden können sich darauf verlassen, dass sie mit dem Golf 8 wieder ein Fahrzeug bekommen, das in seiner Klasse neue Maßstäbe setzt.“

Jürgen Hildebrandt, Betriebskoordinator Golf-Montagen



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

seit 45 Jahren begeistert der Golf unsere Kunden. Eine ganze Generation trägt seinen Namen – die „Generation Golf“. Kein anderes Modell hat unsere Marke in den letzten Jahrzehnten so stark und nachhaltig geprägt. Er ist ein Synonym für Volkswagen und für alles, wofür Volkswagen weltweit steht.

Er ist und bleibt absehbar das wichtigste Modell am Standort Wolfsburg, der Marke Volkswagen und des gesamten Konzerns. Mit dem neuen Golf 8 legen wir noch eine Schippe drauf und führen diese einmalige Erfolgsgeschichte fort.

Der Volkswagen Golf steht nach wie vor für die Demokratisierung wegweisender Technologien aus der Oberklasse. Auch die achte Generation unseres Dauerbrenners setzt – wie schon seine Vorgänger – Maßstäbe. Wir digitalisieren die Golf Klasse und machen damit neue digitale Technologien für viele Menschen zugänglich – eben typisch Volkswagen.

Das Antriebsportfolio des Golf ist besser als je zuvor: Der elektrifizierte Mildhybrid setzt ein Benchmark beim Thema CO₂ und überzeugt gleichzeitig mit einem tollen Fahrerlebnis. Der Plug-in-Hybrid ermöglicht mit 60 Kilometern elektrischer Reichweite Alltagsfahrten voll elektrisch und damit emissionsfrei. Umweltfreundlichkeit und Fahrspaß gehen beim Golf Hand in Hand. Eben so, wie das Leben spielt – Life happens with a Golf!

Ich bin stolz auf diese starke Teamleistung und freue mich auf den neuen Golf 8. Denn er ist das Ergebnis Ihrer hervorragenden Arbeit. Ich bin mir sicher: Auch die achte Generation wird unsere Kunden begeistern.

Ihr

Ralf Brandstätter
Chief Operating Officer (COO) und Mitglied des Vorstands der Marke Volkswagen Pkw



„Ich baue den Golf“



„Der Golf 8 ist deutlich sportlicher und hat eine dynamische Optik. Er ist technisch sehr aufwändig, hat viele Features.“

Ronald Wießner – Meister, Montagelinie 3



„Das Innendesign ist mein Highlight, vor allem das Cockpit.“

Anne-Kathrin Rau – Montagelinie 3



„Mich begeistert besonders die Technik des Golf 8.“

Elisabeth Sommer – Fahrzeugendabnahme, Qualitätssicherung



„Mein Highlight sind die vielen technischen Features im Innenraum.“

Heinrich Gordzielik – Fahrzeugendabnahme, Qualitätssicherung



„Der Golf steht für Zuverlässigkeit und hat Wiedererkennungswert. Ich freue mich über jeden Golf, den ich sehe, denn ich finde ihn toll und er sichert meinen Arbeitsplatz.“

Alfred Gergel – Meister in der Sonderlackiererei

„Die Mannschaft hat gezeigt, was in ihr steckt“

Interview: Karlheinz Hell, Leiter Baureihe Compact, über den neuen Golf 8

Herr Hell, der neue Golf feiert Weltpremiere. Was macht ihn so besonders?
Der Golf ist eine Ikone: Er verkörpert wie kein zweites Auto qualitativ hochwertige Mobilität für jeden. Ich kann Ihnen versprechen, dass die achte Generation erneut Maßstäbe setzen wird. Er ist modern und elegant. Er steht für Technologie, Vielfalt und Individualität. Auch mit den sportlichen GT- und R-Modellen spricht er eine breite Kundengruppe an.

Was wird ihn vom Vorgängermodell unterscheiden?
Klaus Bischoff und sein Design-Team haben ihn aus meiner Sicht meisterhaft weiterentwickelt. Er trägt die typischen Golf Gene in sich. Er ist außen evolutionär, sodass er sofort erkennbar ist, und innen revolutionär. Der Golf 8 wird uns ins digitale Zeitalter tragen, zum Beispiel mit seinem neuen Innovation-Cockpit. Mit seinem innovativen Bedienkonzept setzt er wieder neue Maßstäbe und demokratisiert mit serienmäßigem Lane Assist, Front Assist und Car2X viele FAS-Technologien. Komfort und Sicherheit kennt man in dieser Form eigentlich nur aus höheren Fahrzeugklassen.

Kürzlich ist der ID.3 vorgestellt worden. Braucht es den Golf überhaupt noch?
Ich bin sicher, dass wir seine Erfolgsgeschichte weiterschreiben. Mit seinen sparsamen und sauberen Aggregaten

wird er für viele Kunden die erste Wahl bleiben. Auch bei der Elektrifizierung wird sich der Golf 8 weiterentwickeln. Wir werden zum Beispiel alle Automatik-Fahrzeuge mit TSI-Aggregaten als eTSI anbieten und das E-Hybrid-Angebot auf zwei Alternativen ausweiten. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag auf dem Weg zur CO₂-neutralen Mobilität.

Wie bewerten Sie das Projekt insgesamt?
Ich bin sehr zufrieden. Innerhalb der Baureihe haben wir die Kundenbedürfnisse analysiert und wenig gefragte Varianten, wie etwa den 3-Türer, gestrichen. Damit konnten wir im Vergleich zum Golf 7 die Varianten um 35 Prozent senken. Gleichzeitig haben wir neue Funktionen ins Fahrzeug gebracht. Außerdem erhöhen wir die Produktivität. Die Fertigungen aus Zwickau und Puebla werden mit Einführung des Golf 8 im Wolfsburger Stammwerk zusammengeführt, das sorgt für eine bessere Auslastung und wird eine Senkung der Kosten zur Folge haben.



Kurz vor der Weltpremiere der achten Generation: das Golf Team.



Freut sich auf den neuen, hier noch verhüllten Golf: Karlheinz Hell, Leiter Baureihe Compact.

Wie lief die Zusammenarbeit?
Sie lief über alle Bereiche hinweg sehr gut. Die Mannschaft hat mal wieder gezeigt, was in ihr steckt. Dafür möchte ich mich herzlich bedanken. Natürlich ist die Arbeit teilweise sehr fordernd. Das Auto steckt voller neuer Ideen. Daher haben wir erstmalig auf das sogenannte Golf Camp gesetzt.

Was steckt dahinter?
Kollegen verschiedener Bereiche und Lieferanten arbeiten agil zusammen. Wir treffen uns mehrfach täglich, um offene Punkte ohne Hierarchie und Bereichsdenke anzusprechen. Wir treffen sehr schnell Entscheidungen, damit weitergearbeitet werden kann. Dadurch haben wir kürzeste Reaktionszeiten und eine konsequente Abarbeitung von Problemen.

Wie laufen die Vorbereitungen zur Markteinführung?
Wir liegen im Plan. Ende des Jahres feiert der Golf seine Markteinführung in Deutschland. Der Kunde kann dann sein individuelles Fahrzeug konfigurieren. Die sportlichen GTx- und R-Modelle folgen erst in 2020, diese stufenweise Anlaufstaffelung ist aber normal.

Rund um die Golf 8 Premiere

Vorfreude: Service Factory feiert neues Modell – Golf 8 geht auf Tour – Löw in Wolfsburg

DER GOLF 8 feiert Premiere und die Service Factory ist dabei: Vom 22. bis 24. Oktober erwartet die Gäste der Betriebsrestaurants am Standort Wolfsburg jeweils ein besonderes Golf Menü.

- **Mittwoch, 23. Oktober:** Golf Burger, bestehend aus Vollkorn-Burger-Bun, Angus-Patty, Guacamole, gegrillten Zucchini-scheiben und Lollo rosso, dazu Süßkartoffelpommes
- **Donnerstag, 24. Oktober:** Energy Bowl, bestehend aus Vollkornreis, Süßkartoffeln, Edamame, warmen marinierten Tofuwürfeln oder Hähnchenbruststreifen, Hummus, gerösteten Walnüssen, Sonnenblumen- und Kürbiskernen

Das Team der Betriebsgastronomie freut sich auf alle, die mit einem Golf Menü die Weltpremiere feiern möchten.

DIE SERVICE FACTORY bringt zur Premiere des neuen Golf eine Sonderedition von 35.000 Packungen der Currybockwurst in den Handel: Auf den Verpackungen und dem Schäl-darm der Würste prangt der Schriftzug



Fleischerei-Team mit Golf Currywurst

„Golf 8“. Verkauft wird die Sonder-edition in den Shops der Volkswagen Standorte Wolfsburg, Emden, Han-nover, Braunschweig, Salzgitter und Kassel – außerdem in Edeka-Märkten, die die Volkswagen Currywurst ständig im Sortiment haben.

AB KW 45 geht es los: Nach der Pre-miere in Wolfsburg geht der Golf 8 auf Tour durch die europäischen Produkti-onswerke von Volkswagen. Innerhalb von fünf Wochen ist das Fahrzeug in Osnabrück, Emden, Zwickau, Bratislava, Palmela und Pamplona. Die Roadshow ist eine Initiative von Produktion und Logistik im Rahmen der Kampagne

„Faszination Produktion“. Dabei wird das jeweils jüngste Modell der Marke den Produktionsmannschaften vor Ort vorgestellt.

PROMINENTER PREMIERENGAST: Bundestrainer Joachim Löw kommt zur Weltpremiere des Golf 8 in die Auto-stadt nach Wolfsburg. Ein Highlight: Neben der Veranstaltung besucht er auch das Werk. Dort lernt er die Ferti-gung kennen. Löw wird sich außerdem Zeit nehmen, um mit der Belegschaft ins Gespräch zu kommen.



Gast in Wolfsburg: Joachim Löw

„Ich baue den Golf“



„Die Elektronik ist beeindruckend und der Innenraum ist klasse.“

Giuseppe Lapi – Teamsprecher, Montagelinie 3



„Das Design des Cockpits sieht aus wie im Flugzeug. Das ist super.“

Hans-Peter Ritter – Fertigungs-koordinator, Montagelinie 3



„Das Exterieur gefällt mir sehr gut und ich hoffe, dass er draußen bei den Kunden auch gut ankommt.“

Martina Korte – Montagelinie 3



„Wir haben mal wieder ein tolles Auto entwickelt. Ich hoffe, dass es häufig gekauft wird.“

Iris Skibitzki – Fahrzeugendabnahme, Qualitätssicherung



„Der Golf 8 hat ein super Design. Das Cockpit ist sehr digital. Das gefällt mir gut.“

Dieter Gampe – Montagentechnik

„Ich baue den Golf“



„Ich hoffe, dass das Auto ein Verkaufsschlager wird. Von außen sieht er klasse aus, mit richtig bösem Blick.“

Steven West – Teamsprecher, Montagelinie 3



„Ich freue mich darauf, ganz viele neue Golf auf der Straße zu sehen. Mir gefallen besonders die Scheinwerfer.“

Talin Alo – Montagelinie 3



„Der neue Golf lebt die DNA der Vorgängermodelle. Der Golf bleibt ein Golf – und das ist auch gut so. Bei der Konnektivität schließen wir zum Touareg auf. Wenn man im Golf 8 sitzt, fühlt man sich sofort wohl.“

Stefan Gieseler – Qualitätssicherung Kaufteile Exterieur



„Ich bin Fan vom Golf 8, weil er alles vereint: Dynamik, Eleganz und er ist trotzdem noch ein Golf.“

Janine Thiel – Teamsprecherin, Montagen Technik



„Die Elektronik mit den vielen neuen Komponenten gefällt mir sehr gut.“

Marc Paulmann – Betriebsmanagement, Wagenfertigung



Gute Zusammenarbeit: (von links) Arved Maecker (Entwicklung), Christian Meier (Produktion) und Jürgen Wimmer (Baureihe).

So wird der Golf gemeinsam auf die Straße gebracht

Zusammenarbeit: Fahrzeug erstmals unter Federführung der Baureihe entwickelt

In den vergangenen Wochen und Monaten haben hunderte Kollegen im Werk Wolfsburg mit Hochdruck daran gearbeitet, den neuen Golf auf die Straße zu bringen. Wie lief dabei eigentlich die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Bereichen – etwa der Baureihe, der Produktion und der Entwicklung?

Der Golf 8 wurde als erstes Neufahrzeug im Rahmen der Baureihenstruktur entwickelt. Die Bereichsprojektvertreter sitzen zusammen in einem Projekthaus in der FE, haben kurze Abstimmungswege und sind die direkten Ansprechpartner der Geschäftsbereiche. „Das hat die Arbeit deutlich effizienter gemacht“, sagt Jürgen Wimmer, Leiter Modellreihe Golf Familie.

„Die gemeinsame Arbeit begann bereits Ende 2015“, sagt Arved Maecker, Leiter Technische Projektsteuerung Golf Familie. Bereits in der frühen Phase saßen Vertreter der Entwicklung, der Produktion und des Designs zusammen. Die Frage, die intensiv diskutiert wurde: Wie schaffen wir es,

ein tolles Design zu entwerfen, das gleichzeitig robust in der Produktion ist? Ziel war es, ein Auto zu entwickeln, das in der Fabrik möglichst nacharbeitsarm ist. Außerdem sollte der Golf so entwickelt werden, dass viele der bestehenden Produktionsanlagen weiter genutzt werden können. „Das ist uns gelungen“, sagt Christian Meier, Leiter Bereichsprojekteitung Produktion. „Die frühe Abstimmung hat zu Einsparungen in dreistelliger Millio-nenhöhe geführt.“

Die Software beim Golf 8 ist so komplex wie nie zuvor

Darüber hinaus gab es große Herausforderungen: Mit dem Einzug der Digitalisierung ins Fahrzeug hat sich der Schwerpunkt in Richtung Softwareentwicklung und Funktionsintegration verlagert. „Die klassischen Themen wie die Umsetzung eines präzisen Designs in die Großserie beherrschen wir seit Jahren“, sagt Wimmer. Doch darüber hinaus sei der Softwareumfang im Fahrzeug beim Golf 8 exponentiell

gewachsen. „Während die Software eines Fahrzeugs im Jahr 2010 etwa 15 Millionen Codezeilen umfasst hat, sind es beim Golf 8 etwa 80 bis 100 Millionen.“

Um die Komplexität in den Griff zu bekommen, ist Anfang des Jahres das sogenannte Golf Camp entstanden. „Kollegen verschiedener Bereiche trafen sich täglich um 8 Uhr, um zu besprechen, wie bestimmte Funktionen so schnell wie möglich fehlerfrei werden“, sagt Maecker. Dabei waren auch Lieferanten kritischer Bauteile vor Ort. Am Abend dann der Bericht: Wie ist der Tag gelaufen, welche Fehler sind behoben worden? „Das haben wir konsequent 30 Wochen lang durchgeführt“, sagt Meier und fügt hinzu: „Das Golf Camp hat sich bewährt.“

„Während des Anlaufs ist die Mannschaft noch weiter zusammengedrückt“, sagt Jürgen Wimmer. Und alle sind sich einig: Der Golf ist etwas Besonderes und wird als Herzstück der Marke Volkswagen von allen Kollegen am Standort Wolfsburg getragen.

Qualifizierung: Belegschaft der Montage bereitet sich auf Golf 8 vor

Acht Werker zum Multiplikator weitergebildet

Neue Bauteile, neue Stücklisten, geänderte Verbaureihenfolge: Jeder Modellanlauf macht es erforderlich, dass sich die Kolleginnen und Kollegen für die neuen Arbeitsumfänge qualifizieren. Die Montage geht dabei mit einem „Multiplikator-Programm“ einen besonderen Weg.

Alexandr Arkhipov aus dem Montage-Service erklärt das Konzept dahinter: „Wir haben frühzeitig im Fahrzeuganlauf acht Werker, die bisher in unterschiedlichen Teams in der Montage eingesetzt waren, für mehrere Monate herausgelöst und intensiv in der Lernwerkstatt und in der Pilothe auf den neuen Golf 8 trainiert. Mit den Erfahrungen, die wir dabei gesammelt haben, erarbeiten wir gemeinsam einen Qualifizierungsplan für alle anderen Werker. Der klare Vorteil dabei ist, dass sie genau wissen, wo es zu Knackpunk-

ten an der Linie kommen könnte. Diese Punkte können wir vorab im Qualifizierungsplan mit aufgreifen.“ Zu den Multiplikatoren gehören Oliver Dernerde, Denis Wiesner und Serge Schudilowski. Jeder von ihnen betreut nun einen Montagebereich als sogenannter Multiplikator. Mithilfe von Bereichsmusterwagen und mobilen Trainingsstationen schulen sie ihre Kolleginnen und Kollegen direkt an der Linie oder in der Lernwerkstatt. Aus Sicht von Serge Schudilowski bewährt sich diese Vorgehensweise: „Als Montagewerker kennen wir



Qualifizieren ihre Kollegen: (von links) Oliver Dernerde, Alexandr Arkhipov, Denis Wiesner und Serge Schudilowski.

die genauen Gegebenheiten an der Montagelinie. Mit den Erfahrungen, die wir bei anderen Anläufen gesammelt haben, nehmen wir direkten Einfluss auf das Schulungsprogramm. Wir sprechen die Sprache der Kolleginnen und Kollegen am Band. Das hilft, die Qualifizierung erfolgreich ins Ziel zu bringen.“

„Ich baue den Golf“



„Ich finde, dass das Design besonders schön ist. Der Golf 8 sieht einfach gut aus.“

Alexandra Vetter – Montagelinie 3



„Allein das Innendesign ist ein ganz großer Schritt in Richtung Zukunft, weil wir hier neueste Technik miteinander verknüpfen.“

Tim Walter – Meister, Qualitätssicherung



„Die Ausstattung und das Cockpit sind gut, die Form ist schön – ein spritziges, wendiges Auto.“

Simone Neum – Montagelinie 3



„Ich finde das Design sehr gelungen. Es ist schnittig und sportlich. Ich bin begeistert.“

Natalia Glijun – Montagelinie 3



„Der Golf 8 ist der beste Golf aller Zeiten: sportlich und funktionell zugleich. Für mich Begeisterung pur. Ein wunderschönes Auto mit modernem Design und tollen Funktionen.“

Andreas Dorne – Qualitätssteuerung Gesamtfahrzeug

„Ich baue den Golf“



„Die Technik im Fahrzeuginneren ist besonders gut, vor allem das Infotainment.“

Anas Saidi – Montagentechnik



„Die neue Beleuchtung ist echt klasse. Das gab es vorher noch nicht.“

Anika Kaczmarek – Schicht 2, Wagenfertigstellung

Fertigung bereit für den Golf 8

Für eine effiziente Produktion: Umbau bestehender Anlagen statt Neubau

Seit anderthalb Jahren wird die Golf-Fertigung im Werk Wolfsburg umgebaut, um sie fit für den Golf 8 zu machen. Im Gegensatz zu früheren Modellwechseln gibt es nur wenige neue Anlagen. Bestehende Stationen werden umgebaut, um Golf 7 und Golf 8 parallel zu fertigen.

Fertigungsleiter Henning Habicht erklärt: „Es ist das erste Mal im Unternehmen, dass wir eine reine Integration eines neuen Fahrzeugs in die bestehende Produktion vornehmen. Ein Neubau wäre einfacher, aber auch teurer gewesen.“

Möglich wird das durch die identische MQB-Plattform und eine frühzeitige Absprache zwischen Produktion und Entwicklung. Schon bei der Konzeption des Autos spielte die parallele Fertigung der beiden Golf Generationen eine entscheidende Rolle.

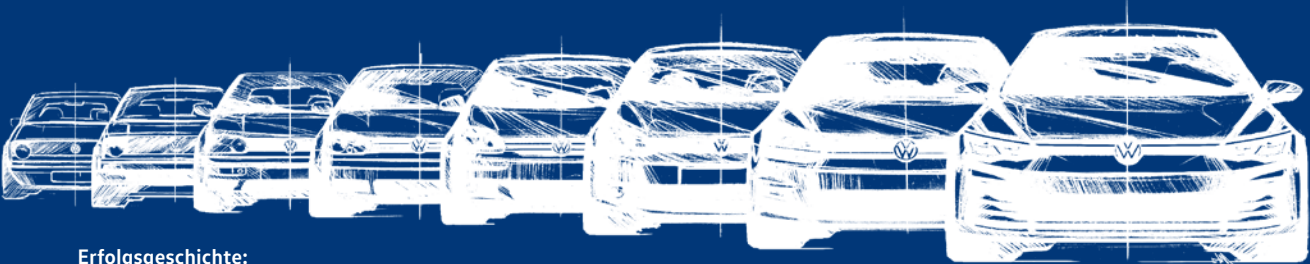
Praktisch jedes Wochenende werden Anlagen umgebaut und für den Golf 8 ertüchtigt. Herausfordernd ist das zum Beispiel im Karosseriebau: Passen am Sonntagabend wieder alle Schweißpunkte? Wenn nicht, kommt die Abweichung schon im Golf 7 an, mitten in der Großserienfertigung.

Habicht: „Das schaffen wir nur, wenn wir das als Mannschaftsleistung begreifen. Anlagenbetreiber und Planer müssen Hand in Hand gehen.“



„Ein Neubau wäre einfacher, aber auch teurer gewesen.“

Henning Habicht, Fertigungsleiter



Erfolgsgeschichte: Skizzen des Golf der Generationen eins bis acht.

„Ich baue den Golf“



„Mich überzeugt das neue Design. Neben den Scheinwerfern und den Rückleuchten sticht vor allem das neue Cockpit des Golf 8 hervor. Ich bin auf das Kundenecho gespannt.“

Tabata Timm – Auszubildende zur Kfz-Mechatronikerin



„Alles touch, alles modern. Sieht schick aus, der Golf.“

Melina Böhm – Montagelinie 3

Anzeige

Freie Fahrt in den Herbst – Lifestyle Artikel für jedes Wetter

Kalte Temperaturen, Regen oder sogar bald schon der erste Schnee? Alles kein Problem mit den Volkswagen Lifestyle Angeboten. Damit sind Sie für jedes Wetter bestens gerüstet. Und sollte es Sie doch einmal in sonnigere Gefilde ziehen: auch für Ihre nächste Reise haben wir die passende Ausrüstung zu bieten.



UPE ~~39,90 €~~

Für VW-Mitarbeiter

25,90 €

VW Design Stockschild



UPE ~~69,90 €~~

Für VW-Mitarbeiter

55,90 €

GTI Schlitten



UPE ~~129,00 €~~

Für VW-Mitarbeiter

103,00 €

GTI Koffer



UPE ~~12,90 €~~

Für VW-Mitarbeiter

10,30 €

T1 Kissen



Erhältlich sind die Lifestyle-Artikel im Volkswagen Zubehör Shop, Autostadt KundenCenter, Mo. - Sa. 08:00 - 18:00 Uhr. Nur solange der Vorrat reicht! Verkauf an Werksangehörige mit registrierter Stammmummer. Der Rabatt für Werksangehörige beträgt im Volkswagen Zubehör Shop in der Autostadt ganzjährig 20% auf alle Original-Zubehörteile und Lifestyle Produkte. Aktionsware ist davon ausgeschlossen. Jegliche Nachlässe können der geldwerten Besteuerung unterliegen. Alle genannten Preise beinhalten die gesetzliche Mehrwertsteuer. Zahlungsmöglichkeiten: Bar, EC-Karte, alle gängigen Kreditkarten und der Kreditschein der VW AG. Druckfehler vorbehalten!



Komponente im Golf 8



Group Components liefert zentrale Bauteile für den Golf 8 – ein Überblick

Die Vorbereitungen für die Weltpremiere des Golf 8 war für zahlreiche Kolleginnen und Kollegen aus der Kompo-

nente eine herausfordernde Aufgabe. Viele zentrale Bauteile werden von Group Components zugeliefert – von der Antriebsgelenkwelle über Ge-

triebe- und Motorenvarianten bis zu Zylinderköpfen. Mitgearbeitet haben die Teams aus den Geschäftsfeldern Motor und Gießerei, Getriebe und

E-Antrieb, Fahrwerk und Sitze. Hier sehen Sie eine Auswahl der Bauteile, die in der neuesten Ausführung des Golf verbaut sind. Außerdem haben

wir Mitarbeiter aus den Teams in Braunschweig, Salzgitter, Kassel und Wolfsburg gefragt, warum sie sich auf den neuen Golf freuen.



Geschäftsfeld Fahrwerk

Vorderachse

- Hilfsrahmen
- Querlenker
- Schwenklager
- Federbein
- Bremsscheibe
- Antriebsgelenkwelle

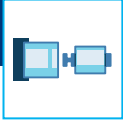
Hinterachse

- Hinterachse (ZSB)
- Hilfsrahmen
- Federlenker
- Radantrieb
- Bremsscheibe
- Antriebsgelenkwelle



Geschäftsfeld Sitze

- Sitzstruktur
- Komplettsitz



Geschäftsfeld Getriebe und E-Antrieb

- MQ200/281/350
- DQ200/381
- Abgasanlage EA211 evo
- Abgasanlage EA288 evo
- Diverse Pressteile



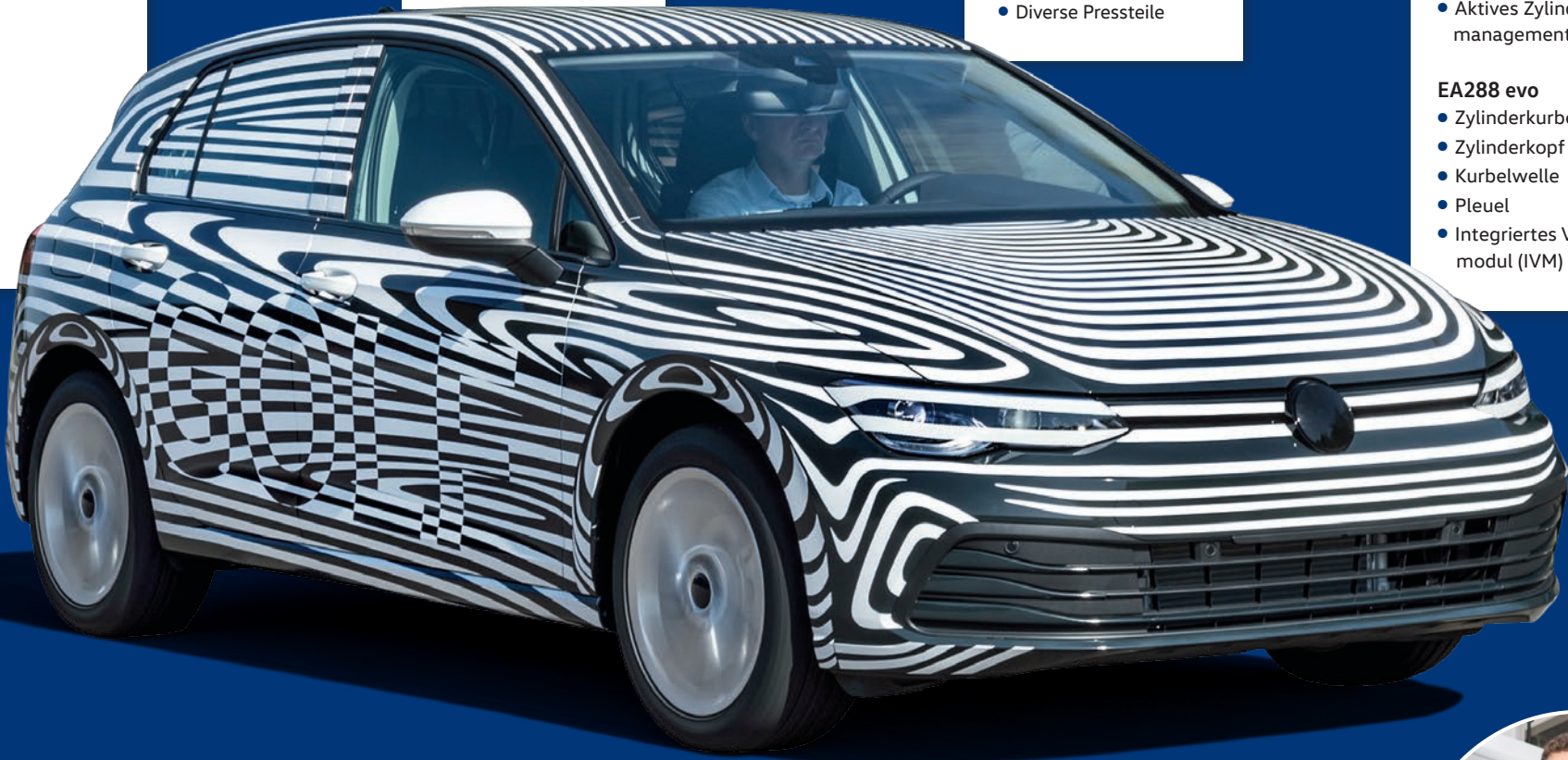
Geschäftsfeld Motor und Gießerei

EA211 evo

- Zylinderkurbelgehäuse
- Zylinderkopf
- Kurbelwelle
- Pleuel
- Aktives Zylindermanagement (ACT)

EA288 evo

- Zylinderkurbelgehäuse
- Zylinderkopf
- Kurbelwelle
- Pleuel
- Integriertes Ventiltriebsmodul (IVM)



„Die Weltpremiere des Golf 8 ist auch für mich ein besonderer Tag, denn ich bin zuständig dafür, unsere Komponentenumfänge wie Aggregate und Fahrwerksteile in die Pilothonen der Fahrzeugprojekte einzubringen. Als ‚Schnittstelle‘ zum Fahrzeug konnte ich somit einen Teil zum Gelingen des Gesamtprojektes beitragen.“

Nicola Brandhorst, Änderungsmanagement, Zentrale Group Components in Wolfsburg



„Wir bauen für den neuen Golf das Direktschaltgetriebe DQ381 zusammen. Ich bin stolz auf den Golf 8, weil unser Getriebe den Wagen besonders CO₂-effizient macht.“

Timo Schneider, Getriebe Montage, Werk Kassel



„Wir fertigen die Vorder- und Hinterritze des neuen Golf zur Just-in-sequence-Lieferung und haben den Anlauf der Komplettsitzfertigung super im Team gemeistert. Daher bin ich stolz auf unsere SITECH-Sitze im Golf 8 und schon auf das gesamte Fahrzeug gespannt.“

Pascal Mahlke, Vordersitze der Produktionslinie 3 am SITECH-Standort Wolfsburg



„Wir bauen den Motor für den Golf 8. Ich bin sehr gespannt auf den neuen Golf – insbesondere in Sachen Interieur und Vernetzung mit dem Fahrer hoffe ich auf viele Neuerungen. In meiner Familie fahren viele Golf, ich auch.“

Steve-Nicola Zoher, Instandhalter Montage EA211 evo, Salzgitter



„Ich bin stolz auf den Golf 8, weil er nicht nur gut aussieht, sondern in ihm auch eine Klasse Hinterachse aus Braunschweig verbaut ist. Das sorgt für einen sehr guten Fahrkomfort.“

Eva Cichosz, Fertigungsmitarbeiterin Hinterachse, Werk Braunschweig



„Ich freue mich sehr auf unseren neuen Golf mit den besten EA211-Ottomotoren! Denn ich vertrete die Motorprojekte seitens der Qualitätssicherung in der Pilothon und bin mitverantwortlich dafür, dass die Projekte in die Serienfertigung gehen – entsprechend unseren hohen Qualitätsstandards.“

Wilfried Hexel, Qualitätssicherung Motor Otto, Zentrale Group Components in Wolfsburg



Einfach sicher fahren.

Der Neuwagenkauf mit Rückgaberecht.
Es lohnt sich: Schauen Sie selbst!

Neue Modelle und höhere Prämien¹

Der Polo z. B. ab 55,67 €²

Abgebildetes Modell³ „IQ.Drive“ monatl. ab 109,79 €²

Mehr Informationen sowie die Bedingungen zu „Neuwagenkauf mit Rückgaberecht“ erhalten Sie auf KundenCenter *direkt* oder in einem unserer KundenCenter. Das Angebot ist gültig für e-up!, up!, Polo, T-Cross, T-Roc, Golf, Golf Sportsvan, Golf Variant, Touran und Tiguan. Für Neubestellungen ab 01.10.2019 und Auslieferungen bis zum 30.12.2019.

¹ Prämien stellen einen geldwerten Vorteil dar und sind entsprechend steuer- und sozialversicherungspflichtig.

² Die monatliche Beispielrate ist ein Mittelwert aus der Differenz von Kaufpreis und Rückkaufwert nach 24 Monaten. Die Beispielrate setzt eine Anzahlung von 1.500,- € voraus. Ohne Anzahlung ist die monatliche Rate höher. Zugrunde gelegt ist ein effektiver Jahreszins von 1,99%. Die Preise sind exklusive Steuer und Versicherung.

³ Abgebildetes Modell enthält Sonderausstattungen.

kundencenter.volkswagen.de

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

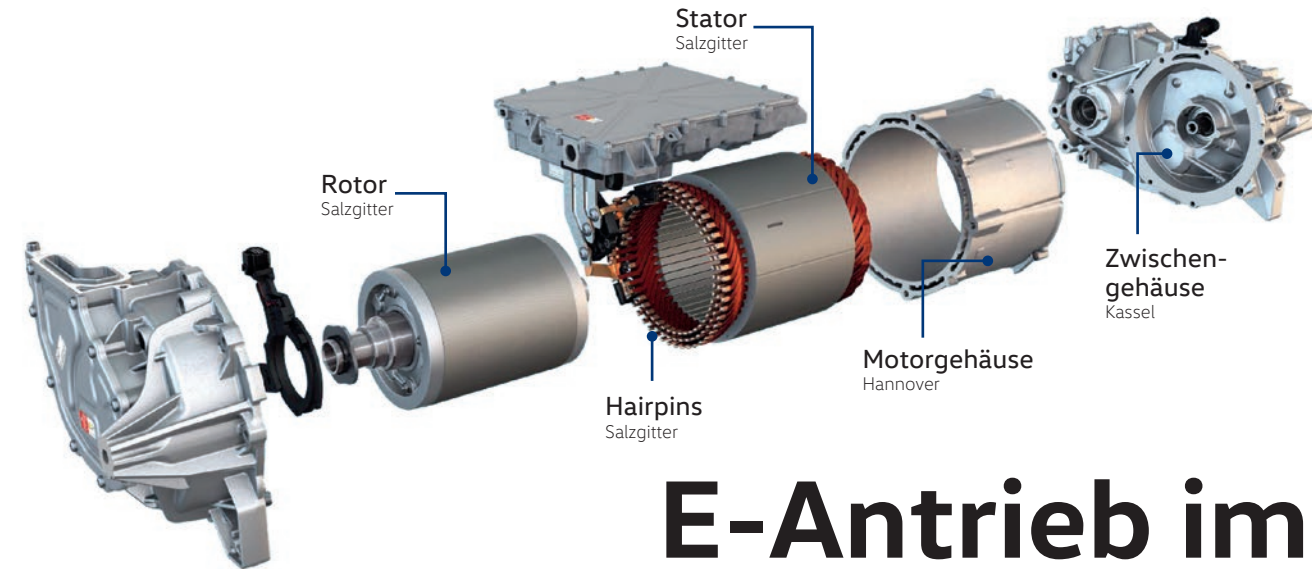
die Weltpremiere des Golf 8 ist für uns als Group Components ein besonderes Ereignis. Anläufe von neuen Fahrzeugen sind sehr anspruchsvoll und erfordern von den Teams gleichzeitig hohe Disziplin und Flexibilität. Für ihr Engagement danke ich allen mitwirkenden Kolleginnen und Kollegen – einige stellen sich auf Seite 19 vor. Dort finden Sie auch einen Überblick über die zentralen Bauteile im Golf 8, die wir als Group Components zuliefern.

Während wir die Technologie in der Verbrennerwelt weiter optimieren, sind wir schon unterwegs in der Welt der E-Mobilität: Lesen Sie im Konzernteil auf Seite 3 über die Eröffnung des Center of Excellence mit vielen spannenden Gästen und das neue Geschäftsfeld „CoE/Batteriezelle“ in der Group Components.

Auch das Thema Umweltmanagement treiben wir voran: Auf Basis des Konzernumweltleitbilds haben Kollegen viele innovative und nachhaltige Maßnahmen entwickelt. Dekarbonisierung, ressourcenschonende Produktion und nachhaltige Zuliefererketten sind klar in unserer Komponentenstrategie ONE MISSION 2025 verankert. Mehr dazu auf Seite 10.

Sehr am Herzen liegen mir auch unsere Group Components-Spielregeln, die wir gemeinsam in den letzten Monaten auf Basis der Konzerngrundsätze entwickelt haben – auch Ihr Feedback und Ihre Ideen sind eingeflossen. Vielen Dank für Ihr Engagement! Mehr auf Seite 23.

Viel Spaß beim Lesen!
Herzliche Grüße
Ihr Thomas Schmall
Vorstandsvorsitzender
Volkswagen Group Components



E-Antrieb im Sporttaschenformat

Der elektrische Antrieb für den neuen ID.3¹ ist so kompakt, dass er in eine Sporttasche passt

Der ID.3 ist nicht nur für die Marke Volkswagen, sondern für den ganzen Konzern das Symbol des Aufbruchs in eine neue, elektrifizierte Mobilität. Viele Bauteile des neuen ID.3 stammen dabei von der Marke Volkswagen Group Components. Dazu gehört beispielsweise auch der E-Antrieb. Aus über 100 Teilen entsteht dieser Antrieb im Komponentenwerk Kassel mit Zulieferteilen aus den Standorten Salzgitter, Hannover und Poznań. Aber wie funktioniert eigentlich ein E-Antrieb? Und was unterscheidet ihn vom klassischen Verbrennungsmotor?

Der Aufbau und auch das Wirkprinzip eines jeden Elektromotors

sind dabei relativ einfach. Wer sich vielleicht noch an den Physikunterricht in der Schule erinnert, weiß, dass ein stromdurchflossener Leiter ein Magnetfeld erzeugt. Und dass sich ungleichnamige Pole von Magneten anziehen, gleichnamige hingegen abstoßen. Beruhend auf diesem Prinzip dreht sich in jedem E-Motor ein sogenannter Rotor durch die Anziehung und Abstoßung innerhalb eines starken Magnetfelds des sogenannten Stators. Um allerdings den hohen Anforderungen des ID.3 an Leistung, Gewicht und Effizienz für eine elektromobile Großserie gerecht zu werden, setzen mit dessen E-Antrieb gleich mehrere Innovationen ein.

unter Einsatz von Kupferdrähten und Strom – je mehr Kupfer, desto stärker die Leistung, aber desto höher gleichzeitig auch das Gewicht. Anders als bei anderen Elektromotoren wird der Stator des E-Antriebs im ID.3 im Hairpin-Verfahren gefertigt – der Einsatz dieser Technologie für eine Großserie ist eine echte Innovation. Ein Hairpin ist eine flache Formspule aus Kupferdraht, die optisch einer Haarnadel ähnelt (engl. hairpin). 144 dieser Hairpins werden zu einem Statorkorb geflochten, der innerhalb des Blechpakets des Stators die Räume ideal ausfüllt – und zwar so, dass bei gleichem Bauraum und weniger Material die gleiche Leistung erzielt werden kann. Damit erhöht sich nicht nur die Drehmomentdichte, sondern auch der Wirkungsgrad des E-Motors. Dieses innovative Fertigungsverfahren feiert seine Premiere im ID.3. Rotor und Stator werden am Komponentenstandort Salzgitter gefertigt: „Hier vereint sich die innovative Technologie mit einer höchst anspruchsvollen Produktion, in deren Ergebnis im Sekundentakt ein Hairpin entsteht“, bringt es Thorsten Jablonski, Geschäftsfeldleiter Getriebe und E-Antrieb, Volkswagen Group Components, auf den Punkt.

Wettbewerbsvorteile durch Leichtbau und Geräuschkomfort

Der Aluminiumguss spielt eine entscheidende Rolle im Leichtbau: So sind die Motoren-, Zwischen- und Getriebegehäuse, welche die zentralen Elemente Rotor, Stator und das Getriebe umschließen, in Aluminium ausgeführt. Und obwohl die Gussteile aus drei verschiedenen Komponentenstandorten kommen – Hannover, Kassel und Poznań –, sind diese perfekt aufeinander abgestimmt. Dadurch und dank spezieller Lagerungen ist auch der Akustik-Komfort deutlich höher als beim Wettbewerb. Das zylinderförmige Motorgehäuse wird mit innen liegenden Kühlkanälen mittels Sandkerntechnologie im Kokillenguss produziert.

Kleines Kraftpaket in Größe einer Sporttasche

Alles in allem ergibt sich ein äußerst kompaktes, antriebstechnisches Kraftpaket, welches nur 90 kg wiegt, aber 150 kW leistet – und so von den Abmessungen her in eine große Sporttasche passt. Die für einen elektrischen Antrieb typische Fahrdynamik macht sich beim Anfahren und Beschleunigen am deutlichsten bemerkbar. Quasi aus dem Stand liegt sofort das maximale Drehmoment von 310 Nm über einen weiten Drehzahlbereich an. Aus diesem Grund ist eine einfache Getriebeübersetzung mit einem 1-Gang-Getriebe ausreichend, welches ebenfalls im Komponentenwerk Kassel produziert wird. In naher Zukunft werden dort bis zu 500.000 E-Antriebe jährlich für alle MEB-Fahrzeuge für Europa und Nordamerika das Werk verlassen. Gleichzeitig besteht eine sehr enge Kooperation zwischen dem Werk Kassel und dem chinesischen Werk Tianjin, wo parallel der E-Antrieb für den chinesischen Markt produziert wird. Gemeinsam werden die beiden Werke ab 2023 pro Jahr bis zu 1,4 Millionen E-Antriebe produzieren. Damit wird Volkswagen Group Components künftig einer der größten Hersteller von E-Antrieben weltweit.



Thorsten Jablonski



Stator – Effizienz durch das Hairpin-Verfahren

Im Stator entsteht das für die Rotation des Rotors benötigte magnetische Feld

Äußerst kompakt: E-Antrieb mit 1-Gang-Getriebe (ohne Leistungselektronik).

Geschäftsfelder tagten international

Themen waren Werkbelegung, Produktkostenreduzierung, Zukunftsfähigkeit



Internationale Zusammenarbeit: Die Geschäftsfeldausschüsse tagten erstmals im markenübergreifenden Zuschnitt.

Von Asien über Europa bis Südamerika: 89 Vertreter unterschiedlicher Fachbereiche aus 21 Standorten und 15 Konzerngesellschaften sowie Arbeitnehmervertreter kamen zum ersten Treffen der Geschäftsfeldausschüsse der Konzern Komponente nach Wolfsburg. Zum Auftakt informierten CEO Thomas Schmall, Thomas Eichenberg (Finanz) und Wolfgang Fueter (Personal) die Teilnehmer über den aktuellen Status der

Group Components als eigenständige unternehmerische Einheit und erläuterten aktuelle und zukünftige Herausforderungen. Am zweiten Tag ging es für die Teilnehmer in „Deep Dives“ innerhalb der Geschäftsfelder. Schwerpunkte waren aktuelle Themen aus der Planungsrunde 68, die zukünftige Ausrichtung und geschäftsfeldspezifische Herausforderungen. Zum Abschluss gab es eine Zusammenfassung je Geschäftsfeld mit klaren Arbeitspaketen und priorisierten Handlungsfeldern. Wolfgang Fueter sagte: „Ich freue mich, dass die ersten Geschäftsfeldausschüsse der Konzern Komponente erfolgreich verlaufen sind. Der Austausch in den einzelnen Ausschüssen hatte eine

hohe Informationstiefe zur aktuellen Situation und zur strategischen Ausrichtung der Geschäftsfelder. Durch die gemeinsame Diskussion dieser Themenstellungen mit allen Teilnehmern schaffen wir eine Grundlage, um die Konzern Komponente kontinuierlich weiterzuentwickeln.“



Wolfgang Fueter

Markus Bieber, Geschäftsführer Konzern Gesamtbetriebsrat, ergänzte: „Auf Basis der Konzernbetriebsvereinbarung zur Konzern Komponente arbeiten die internationalen Geschäftsfeldausschüsse konstruktiv an Auslastungsfragen und Beschäftigungsperspektiven. Das beweist: Wirtschaftlichkeit und Beschäftigung sind in der Konzern Komponente gleichrangige Ziele. Weiterhin ist gewährleistet, dass jede Kollegin und jeder Kollege sich darauf verlassen kann, dass wir sichere Arbeitsplätze und Zukunftsfähigkeit im Wettbewerb gemeinsam an erste Stelle setzen.“ Zukünftig werden die Geschäftsfeldausschüsse zweimal im Jahr stattfinden. Die nächsten Ausschusssitzungen sind für Februar/März 2020 geplant.



Markus Bieber

mk
¹ Seriennahe Studie

Fünfter Innovationstag in Győr

Die Kollegen von Audi Hungaria zeigten Innovationen und Ideen zum Thema IT



Ausstellungsstände dicht an dicht: Auch Firmen präsentierten ihre Projekte, unter anderem zu IT-Security und Data-Mining.



Teilnahme im Fokus: An mehreren Ständen hatten die Mitarbeiter die Möglichkeit, Innovationen auszuprobieren.

Bereits zum fünften Mal hieß es Anfang September am ungarischen Audi Standort Győr: Innovationen und Ideen zum Thema IT! Mehr als 500 Mitarbeiter interessierten sich im Rahmen des Innovationstags für die zahlreichen Neuheiten, die in einer Vortragsreihe und an Messeständen präsentiert wurden. Neben einer Podiumsdiskussion über Innovationen, Stabilität und Nachhaltigkeit in der Produktion gab es Expertengespräche sowie Virtual-Reality(VR)-Simulationen. So wurden zum Beispiel die einzelnen Arbeitsschritte für den Transport von Bauteilen simuliert und es wurde gezeigt, wie diese automatisiert werden können. Außerdem konnten die Besucher mit VR-Equip-

ment erleben, wie die Prozess-Ergonomie in 3P-Workshops in der Montage mithilfe von VR-Simulation optimiert wird. Andrés Kohler, VMP-Koordination und Ansprechpartner für Cockpit und Elektrik, erklärte: „In den letzten sechs Monaten haben wir uns in den verschiedenen Fachbereichen besonders auf die Mitarbeiter fokussiert. Im Juni haben wir es dann sogar geschafft, einen Workshop standortübergreifend mit den Kollegen aus Mexiko und Ingolstadt rein virtuell durchzuführen.“ György Nagy, Vorsitzender des Betriebsrates, war vom Engagement der Kollegen begeistert und ist überzeugt, dass der Innovationstag am Standort eine spannende Plattform für kreatives Denken ist: „Die Offenheit für Innovationen ist ein wesentlicher Vorteil der Audi Hungaria, was vor allem Mut fordert. Es freut mich, diese Innovationsbereitschaft auch in der Nachwuchsgeneration zu sehen – unsere IT-Praktikanten haben im Rahmen eines Innolab-Projektes einen in einer Weltrangliste anerkannten Roboter realisiert“, so Nagy.



Was macht eigentlich ... ein Q-Projektleiter?

Bevor ein Motor in die Serienfertigung geht, muss er bestimmten Qualitätsanforderungen aus dem Qualitätsmanagement-Plan gerecht werden: Dazu gehört beispielsweise, dass wichtige „Lessons learned“-Lösungen angewendet und alle notwendigen Qualitätsfreigaben erteilt wurden. Um all das kümmert sich Piotr Kociucki seit sieben Jahren als Q-Projektleiter in der Qualitätssicherung der Komponente (CQ-M). Hier verantwortet er alle Motorenprojekte in den Group-Components-Standorten Kaluga und Pune.

Was Piotr Kociucki besonders an seinem Job schätzt? Dass er immer mit den neuesten Innovationen, wie etwa der Plasmabeschichtung von Zylinderkurbelgehäusen, arbeitet. Aber auch der direkte Austausch mit den Kollegen an den internationalen Standorten macht ihm Spaß. Besonders stolz ist er

zum Beispiel an Tagen, an denen die Serienfertigungsfreigabe für einen Motor erteilt wird und er weiß, dass auch dank seiner gründlichen Arbeit die Autos mit qualitativ hochwertigen Komponenten an die Kunden ausgeliefert werden. Auch wenn der

Prozess vom Projektstart bis zur Serienfertigung bis zu viereinhalb Jahren dauern kann: „Es lohnt sich aber, denn am Ende zählt unser Kunde. Er kauft unsere Fahrzeuge und soll begeistert werden“, so Piotr Kociucki zufrieden.



Piotr Kociucki mit seinen Kollegen Waldemar Martens und Wilfried Hexel (v. l. n. r.) vor einem EA211 evo.



Top Mannschaft - top Leistung: Geschäftsfeldleiter Herbert Steiner gratulierte den Kollegen am Standort.

Motorenjubiläum in Kaluga

Mitarbeiter freuen sich über rundes Produktionsjubiläum

Am 10. Oktober war es so weit: Die Komponenten-Kollegen am russischen Standort Kaluga feierten den 500.000. 1,6-Liter-MPI-Motor aus der Motorenfamilie EA211. Im Herbst 2015 ist die Produktion der Motorenfamilie in Kaluga gestartet. Heute werden täglich 612 Motoren am Standort gefertigt.

Volkswagen ist eines der ersten internationalen Unternehmen, das seine eigene Motorenfertigung in Russland gegründet und gestartet hat. Auf einer Fläche von 32.000 m² wurden drei

mechanische Linien Zylinderkurbelgehäuse, Kurbelwelle und Zylinderkopf, eine Montagelinie, Logistik und Qualitätssicherung aufgebaut.

Die hergestellten Motoren werden in Kaluga in den Modellen VW Polo und Škoda Rapid und am zweiten russischen Standort – Nischni Nowgorod – im Škoda Octavia verbaut. Außerdem werden die Motoren aus Kaluga an verschiedene Produktionsstandorte weltweit geliefert, darunter Werke in Spanien, Tschechien, Polen, Mexiko und Südafrika.

Ausgezeichnet! Unsere Doktoranden auf der PRO.MOTION 2019

Driven by Fascination“ war das Motto des diesjährigen Doktorandentages von Volkswagen im Mobile Life Campus Mitte September. Ihre Begeisterung für wissenschaftliche Forschung zeigten auch unsere neun Doktoranden aus der Komponente: Die Wissenschaftler stellten ihre Promotionsthemen auf dem Doktorandentag PRO.MOTION 2019 vor mehr als 500 Fachbesuchern vor. Insgesamt nahmen rund 100 Doktoranden aus dem Volkswagen Konzern an der Veranstaltung teil und zeigten, woran sie in den letzten Monaten intensiv geforscht haben. Bereits zum 14. Mal fand der Doktorandentag statt, und auch in diesem Jahr präsentierten die Wissenschaftler ihre Themen bei Fachvorträgen, Themenrundgängen, Diskussionsrunden und im Rahmen einer Ausstellung.

Die Promotionen der Group Components-Doktoranden befassen sich



Dr. Stephan Knorr, Dr. Constanze Uthoff, Dr. Hans-Elias Marusch, Dr. Sebastian Gierth, Dr. Christoph Fiebig, Dr. Sabine Baumbach und Dr. Jakob Hennig (v. l. n. r.) haben ihre Promotion in der Komponente abgeschlossen. Dazu gratulierte ihnen Thomas Schmall (Mitte).



Thomas Schmall (Mitte) auf dem Doktorandentag PRO.MOTION 2019 mit den ausstellenden Doktoranden der Komponente: Philipp Adler, Robert Wendland, Rika Berger, Nidhesh Dharmodaran, René Kaiser, Hinrich Lührs, Iwona Sierakowska, Jonas Wittenbrink, Nadja Fischer, Teresa Tumbärgel (v. l. n. r.).

vor allem mit den Themen Leichtbau, E-Antriebe, Thermomanagement in Batteriesystemen, autonomes Fahren sowie Mensch-Roboter-Kollaboration. Geehrt wurden auch alle Absolven-

ten, die ihre Promotion im letzten Jahr abgeschlossen haben, darunter sieben Doktoren, die ihre Promotion in der Komponente geschrieben haben. Herzlichen Glückwunsch!

Gemeinsam die Transformation meistern

Die Komponente treibt mit verschiedenen Projekten und Ansätzen das Kompetenzmanagement in der Transformation voran



Von Personalmanagement bis Wissensaustausch: Gerade in der Transformation der Komponente ist das Thema Kompetenzmanagement entscheidend und genau deswegen klar in der Komponentenstrategie ONE MISSION 2025 im Handlungsfeld „Kompetenzwandel“ verankert. Dieses besteht aus drei Konzern-Komponenten-Initiativen (KKIs), die das Thema in der Volkswagen Group Components vorantreiben. Das Ziel: durch strategisches Kompetenzmanagement und standortübergreifenden Wissensaustausch die Kernaufgaben, Kompetenzen und Kapazitäten der Komponenten-Mitarbeiter aufeinander abzustimmen – mit Blick auf den demografischen und technologischen Wandel in der Komponente.

Die KKIs im Überblick:
1. Strategische Personal- und Kompetenzplanung aufbauen
• Top down: strategische Personalplanung
• Bottom-up-Analyse: strategisches Kompetenzmanagement (Kompetenzbedarfe erheben und Qualifizierungsmaßnahmen planen)
→ Erhebung des „Big Picture“ zur Transformation und Handlungsbedarf identifizieren

2. Globalen Wissenstransfer fördern
• Fokus liegt hier auf digitalen Kompetenzen
• Globalen Expertenaustausch fördern (z. B. Energienetzwerk: mithilfe von digitalen Tools)
• Industrial Engineering / Produktionssystem-Ausbildungskonzept
→ Transparente und systematische Wissensweitergabe unterstützt die Transformation

3. Transformation begleiten und umsetzen
• Mindset für Veränderung etablieren
• Tools für Führungskräfte entwickeln und anwenden
• Führungskräfte begleiten und Qualifizierung ermöglichen
→ Unterstützung im Change-Prozess für Führungskräfte und Mitarbeiter

Zwei Programme, die den Kompetenzwandel in der Transformation bei Volkswagen Group Components begleiten und die Mitarbeiter hier unterstützen, sind „Fit for Change“ und „Lernen lernen“. Beide Projekte sind vor zwei Jahren bzw. einem Jahr als Pilot in Braunschweig gestartet.



Fit for Change



Lernfitnesstraining für Mitarbeiter

Zielgruppe: Das Seminar ist für Mitarbeiter, die auf berufliche Veränderungen vorbereitet werden sollen.
Darum geht's: Nach dem Training können die Mitarbeiter sich selbst für ihre berufliche Veränderung motivieren und eine proaktive Einstellung einnehmen, aber auch ihre eigenen Ressourcen aktivieren, um eine berufliche Veränderung zu meistern.



„Die Seminare sind wichtig und wertvoll, denn in der Transformation geht es nicht darum, Maschinen umzustellen, sondern Menschen in der Veränderung gut zu begleiten.“

Bettina Wilhelms, Trainerin der Volkswagen Group Academy

Führungskräfte-Training

Zielgruppe: Das Seminar ist für Führungskräfte zur Führung und Begleitung von Mitarbeitern in Change-Projekten.
Darum geht's: Nach dem Training können Führungskräfte wirksame Führungswerkzeuge für Change-Prozesse praktisch anwenden, aber auch Widerstände und Emotionen von Mitarbeitern verstehen, souverän managen und den Wandel bei ihren Mitarbeitern verankern.



Lernen lernen

Zielgruppe: Das Seminar ist für Mitarbeiter zur Vorbereitung auf eine neue fachliche Qualifizierung.
Darum geht's: Im Seminar lernen die Mitarbeiter, wirksame Lernmethoden

und -strategien praktisch anzuwenden und effektiver zu lernen. Außerdem können die Teilnehmer nach dem Seminar mit Lernhindernissen umgehen und Prüfungsängste überwinden.



„Das Seminar hat mir geholfen, wieder Lernen zu lernen. Es ist wichtig, im Kopf beweglich zu bleiben, um zu zeigen, was man so kann. Manches Talent kann das Unternehmen auf dem Weg zur E-Mobilität weiterbringen.“

Vedat Tomen, Fertigungsmitarbeiter in der Kunststofftechnik Braunschweig

Wer kann mitmachen?

2019 wird es weitere Schulungen an den Standorten geben. Für die Seminare werden passende Teilnehmer beispielsweise über ihre Meister, das Transformationsbüro (in Braunschweig) oder die Akademien ausgewählt.



Blick in die Marke Volkswagen Pkw

ID.3¹ SOP, neue VW-Stimme und kluges Variantenmanagement



ID.3 kurz vor der Serie: In Zwickau beginnt im November die Serienfertigung des ID.3. Die Umbaumaßnahmen sind voll im Zeitplan. +++

Aufbruch mit weiblicher Stimme: Luise Helm ist die neue Stimme für die Marke. Mit einem Team aus Design und Marketing hat Simon Bauer aus der Marketing Strategie sie gefunden. +++



Luise Helm in Aktion.

Weniger Bauteile für mehr Erfolg: Variantenmanagement: Projekt Haus hat sich vor einem Jahr gegründet – Zahl der Varianten ist beim Polo um 13 Prozent gesenkt worden. +++



Erfolgsbeispiel Pamplona: Durch die Reduzierung von Bauteilen werden Polo und T-Cross gemeinsam gefertigt.

Basis unserer Zusammenarbeit: Die Komponenten-Spielregeln

Aus Impulsen wurden konkrete Verhaltensgrundsätze – Mitarbeiter-Ideen werden in die Spielregeln eingearbeitet

Um nachhaltig erfolgreich zu sein, müssen alle Teammitglieder an einem Strang ziehen. Um das zu erreichen, braucht es Spielregeln, also Verhaltensgrundsätze, die die Zusammenarbeit im Arbeitsalltag organisieren und Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit fördern. Das war das Anliegen, mit dem die Volkswagen Group Components den Entwicklungsprozess für ihre eigenen Spielregeln eingeleitet hat.

Der Weg zu den Spielregeln

Basis für die Spielregeln waren einerseits die Konzerngrundsätze, andererseits das Feedback aus der Online-Befragung von über 350 internationalen Führungskräften und Kollegen der Komponente. Ein gemeinsamer Workshop von Vorstand, Geschäfts- und Geschäftsfeldleitern Anfang Juli diente dazu, die vorhandenen Impulse zu bündeln, externen Input einzuholen und sieben

konkrete Spielregeln zu formulieren. Deren inhaltliche Ergänzung und konkrete Umsetzung stand Ende August in einem Strategie-Event mit 56 internationalen Führungskräften in Berlin im Fokus. Im letzten Schritt haben wir im September unsere Spielregeln beim Komponenten Talk vorgestellt und gemeinsam mit den Kollegen und dem Externerbergsteiger und Impulsgeber Benedikt Böhm diskutiert. Viele engagierte Kollegen haben darüber hinaus ihre Impulse und Maßnahmenideen bis Mitte September via Group Connect, E-Mail oder App eingeschickt.

Wie geht es weiter?

Das Resultat kann sich sehen lassen: Mitarbeiter- und Führungskräfteimpulse wurden in 164 Diskussionspunkte und 147 Maßnahmenideen übersetzt. Jetzt werden aus diesen Impulsen die Spielregeln der Group

Components finalisiert. Zusätzlich wird der Maßnahmenmix zur Implementierung weiterentwickelt, um die Leitgedanken der Spielregeln nachhaltig im Arbeitsalltag zu verankern. Eine Veröffentlichung der finalen Spielregeln und Umsetzungsmaßnahmen ist im vierten Quartal geplant.

Unsere Spielregeln:



1. Lebe deine Verantwortung.
2. Trau dich, Haltung zu zeigen.
3. Gehe neue Wege.
4. Nutze die Vielfalt.
5. Sorge für Erfolge, auf die Du stolz sein kannst.
6. Seid gemeinsam stark.
7. Sag, was Du tust. Und tue, was Du sagst.



Komponenten Talk Anfang September.



Strategie-Event: Die Spielregeln wurden auch in freier Natur erprobt.



Testlauf: Führungskräfte gaben Feedback.

Road-to-6%-Finanzspiel

Wie steigert man die Kapitalrendite? Was ist das KPI-Cockpit der Komponente? Wofür steht EBITDA? Um unternehmerisches Denken und Handeln zu stärken, beginnt im November der Rollout eines Finanz-Planspiels an den deutschen Standorten der Group Components sowie in Chemnitz und bei SITECH. Zentralstellenleiter und Führungskräfte bis Meister-ebene werden zum neuen KPI-System der Komponente, zur Strategie ONE MISSION 2025 und zu finanziellen Zusammenhängen in Unternehmensprozessen qualifiziert. Mithilfe des Feedbacks aus zwei Pilotschulungen im September wurde die Methodik optimiert.

mk
¹ Seriennahe Studie

Namen & Nachrichten

Dr. Tim Strauss, bisher Leiter QS-Kaufteile/Prüflaboratorien (CMS-Q1) am Standort Salzgitter, hat zum 01.10.2019 die Leitung Qualitätssicherung bei der Volkswagen Sachsen GmbH am Standort Chemnitz übernommen.

Frank Michael, bisher Leiter Qualität Konzern Komponente Getriebe, E-Traktion, Sitze, Fahrwerk (CQ-G) am Standort Wolfsburg, übernimmt zum 01.11.2019 die Leitung Qualitätsanalyse/Planung (CGK-Q1) in Kassel.

Martin Strassburg, bisher Leiter Qualitätssicherung (CGK-Q) am Standort Kassel, übernimmt zum 01.11.2019 die Leitung Qualitätssicherung Geschäftsfeld Getriebe/E-Antriebe (CQ-G) in Wolfsburg.

Thomas Pape, bisher Leiter QS Analysecenter bei Volkswagen Automatic Transmission (Tianjin) Co., Ltd., hat zum 01.11.2019 die Leitung Qualitätssicherung (CGK-Q) in Kassel übernommen.

Dr. Stefan Brinkmann, bisher Leiter Planungssteuerung (CMS-P/5) am Standort Salzgitter, hat zum 01.10.2019 die Leitung QS Fertigung-Montage (CMS-Q3) in Salzgitter übernommen.

Dr. Thomas Schilling, bisher Leiter Qualitätssicherung Fahrzeugbau (NQ-HF) am Standort Hannover, hat zum 01.11.2019 die Leitung Qualitätssicherung (CCB-Q) am Standort Braunschweig übernommen.

Bertram Scholz, bisher Leiter Qualitätssicherung (CCB-Q) am Standort Braunschweig, beendet seine aktive Tätigkeit und geht in den Ruhestand über.

„Qualität setzt sich durch“
Christine Medler verantwortet das Thema SAP und fördert als Führungskraft eigenständiges Denken im Team



Teampayer: Christine Medler bei einer Dienstbesprechung.

Seit Anfang des Jahres koordiniert und plant Christine Medler die Themen SAP Programm & Enterprise Resource Planning (ERP) in der Komponente. Ihre ersten Schritte bei Volkswagen liegen 23 Jahre zurück: 1996 ist die gebürtige Niedersächsin bei Volkswagen gestartet. Nach verschiedenen Stationen im Unternehmen, unter anderem in Salzgitter, wurde sie 2008 ins Management berufen. Ein weiterer Meilenstein: Ab 2012 leitete sie die

Werklogistik in Chemnitz. 2013 wurde sie in den OMK berufen. Was aber versteht Christine Medler unter ihrer Aufgabe als Führungskraft? „Ich möchte eine Welt gestalten, der andere Menschen gerne angehören wollen. Ich versuche ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die individuelle Lebensplanung berücksichtigt und dem Unternehmen einen motivierten Mitarbeiter sichert, der sein Engagement und seine Kreativität einbringt.“ Dafür müssen die Rahmenbedingun-

gen stimmen: beispielsweise mittels mobiler Arbeit im Team, was gerade für ihre Mitarbeiter, die oft an den Standorten unterwegs sind, gut funktioniert. Mit Nachdruck fügt sie hinzu:

anderen forderst, denn dein Reden und Tun muss übereinstimmen. Und die Managerin ermutigt, an sich und seine Fähigkeiten zu glauben: „Qualität setzt sich immer durch.“ Mit Blick auf die Komponente findet sie die gemeinsame Identifikation als Einheit wichtig: Dabei helfen Informationen über die Themen und Projekte in der Komponente, um standortübergreifend als Team zusammenzuwachsen: „Die Komponente ist groß – man muss sich als Teil der Familie fühlen, egal wo man arbeitet“, so Christine Medler. Auch das Thema Transformation liegt ihr am Herzen: „Wichtig ist, offen miteinander zu diskutieren und den Mitarbeitern etwas Konkretes zum Anfassen zu liefern, sie mitzunehmen und zu begeistern – am besten schon vor der Einführung zum Beispiel eines neuen Systems. Das versuche ich auch beim Thema SAP.“

„Führung muss akzeptieren, dass eigenständige Mitarbeiter sie nicht benötigen. Für mich bedeutet Führung das Bereitstellen von Möglichkeiten und klare Zielvorgaben.“

Werte wie Ehrlichkeit und Wertschätzung sind Basis ihres Management-Verständnisses. Ihr Motto: Behandle andere Menschen so, wie auch du behandelt werden willst. Fragt man Christine Medler nach Tipps für angehende Führungskräfte, kommt sie auch hier auf ihre Wertvorstellung zurück: Lebe das selbst, was du von

e-Käfer auf großer Fahrt

Erstauflage der „Mille Miglia Green“ mit e-up! und e-Käfer

In Anlehnung an die berühmte Oldtimer-Rallye „1.000 Miglia“ fand erstmalig vom 27. bis 29.09.19 ihr „grüner“ Ableger mit alternativ angetriebenen Fahrzeugen statt. Unter dem Titel „1.000 Miglia Green“ gingen bei dem mehrtägigen E-Mobilitäts-Rennen im norditalienischen Brescia Fahrzeuge in verschiedenen Kategorien an den Start. Mit dem neuen e-up! und dem e-Käfer fuhren gleich zwei vollelektrifizierte Volkswagen mit, die eines gemeinsam haben: den E-Antrieb. Denn im e-Käfer sind der Antriebs-

strang und das Batteriesystem des neuen e-up! verbaut, die beide von der Volkswagen Group Components gefertigt werden. Mit den maßgeschneiderten Serienteilen aus heutiger Produktion erreicht der elektrifizierte Oldtimer in der Leistungsspitze 60 kW / 82 PS und verfügt über eine Reichweite von bis zu 200 Kilometer. Auf insgesamt 250 Kilometer fuhren die Fahrzeuge in drei Etappen zum Teil auf den Strecken der klassischen „1.000 Miglia“ von Brescia über Mailand bis zum Ziel in Lainate.



Vom Publikum bestaunt: der e-Käfer bei der Fahrt durch Mailand.



Eine echte Tradition: Auch 2019 liefen deutsche und polnische Kollegen beim Wolfsburger Marathon mit.

Mit SPEED ins Ziel

Komponenten-Kollegen erkämpften sich Platz eins

Eine starke Leistung: Im September sind 42 polnische und deutsche Komponenten-Kollegen gemeinsam beim 14. Hexad Wolfsburg Marathon an den Start gegangen – und erzielten ein sehr gutes Ergebnis. Die Kollegen erkämpften sich in der Teamwertung des Marathons den ersten Platz! Mit SPEED waren auch die Komponenten-Läufer auf den anderen Distanzen von fünf und zehn Kilometern sowie beim Halbmarathon unterwegs. Bei Sonnenschein und guter Stimmung auf dem Rathausplatz zeigten die

Kollegen, dass sie sich auch abseits von Schreibtisch und Shopfloor unterstützen, und feuerten sich gegenseitig lautstark an. Komponenten-Personalchef Wolfgang Fueter, der die Kollegen in der Früh vor dem Lauf einschwor, war beeindruckt: „Neben dem sportlichen Ehrgeiz stand bei allen Kolleginnen und Kollegen der Teamgedanke im Vordergrund – das hat man deutlich gespürt und das hat mich sehr beeindruckt. Eine klasse Leistung des Komponenten-Teams und eine schöne Botschaft an uns alle.“

SPEED+ Award 2019:
Die September -Ergebnisse sind da!

Druckfrisch in Ihrer Hand: Das aktuelle Ranking des SPEED+ Awards. Jetzt zeigt sich, wer in den letzten Wochen noch eine Schippe draufgelegt hat und den ein oder anderen Platz gutmachen

konnte. Die vollständigen Ergebnisse können Sie in der 360° App im Group-Components-Kanal sehen. Am 10. Oktober leitete der Besuch der SPEED-Experten aus Wolfsburg und ROI bei der SITECH Wolfsburg mit

der dritten und letzten Werkstour die letzte Phase des Award-Jahres 2019 ein – jeder Methodenscan und jede Kennzahl kann über den Sieg entscheiden. Wie in jeder Ausgabe stellen wir Ihnen eine Award-Kategorie vor.



SPEED+ Besuch bei den SITECH-Kollegen.



Die Kategorie „Shopfloor-Management“

Was wird gemessen? Bewertung der relativen Verbesserung der Methodenscans im Produktionsbereich, fertigungsnahen und administrativen Bereich.

Gewinner in den letzten beiden Jahren: Kassel (2017 und 2018)

Erfolgsfaktoren:

- Taktzeiten- und Rüstzeiten-Checks durch

- Teamsprecher und Meister
- Stringente Infokaskade vom täglichen Teambriefing bis zur Werkleitung
- Schnelle und transparente Problemlösung im Team KVP und Shopfloor-Management

Weitere Informationen
Mehr zum Thema finden Sie auf den Standortseiten

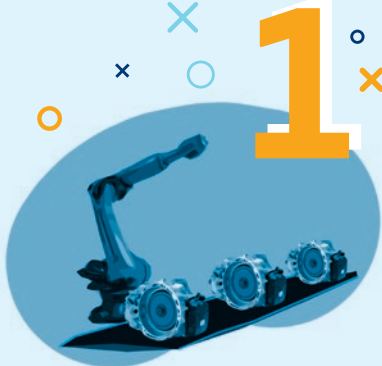
Du bist gefragt: Dein Beitrag für unsere Ziele

Mit sieben Kerninitiativen wollen wir die Kosten senken

Unser Standort muss gegen die höchste Budgetabweichung der letzten Jahre ankämpfen: rund 70 Millionen Euro. Das liegt vor allem an schwankenden Kundenbedarfen, die zu instabilen Fahrweisen und damit zu hohen Kosten führen. Das erfordert ein Maximum an Flexibilität. Was also tun? Bei dem Work-

shop „Zielerreichung 2019“ setzten sich Experten, Führungskräfte und Betriebsrat zusammen, diskutierten und entwickelten Maßnahmen, um Kosten einzusparen. Eingeladen hatte Werkleiter Olaf Korzinovski. Bestehende Prozesse wurden hinterfragt und es wurde nach nachhaltigen Lösungen gesucht. Kassel muss

flexibler auf Schwankungen reagieren und damit die Wettbewerbsfähigkeit stärken. Alle Investitionen kommen auf den Prüfstand. Sieben Kerninitiativen wurden festgelegt, welche die ganze Mannschaft einbeziehen. Sie sollen bei der Zielerreichung 2019 helfen. 360° Kassel erklärt diese Initiativen im Folgenden.



Optimale Fahrweisen in allen Fachbereichen

Darum geht's: Unsere Fahrweise, also der geforderte Kundenbedarf und die daraus resultierenden geplanten Schichtfahrweisen in den jeweiligen Bereichen/ Kostenstellen, sind mit dem Betriebsrat immer drei Monate im Voraus abgestimmt. Aufgrund der unsicheren Marktsituation schwankt der Kundenbedarf zurzeit sehr kurzfristig. Daher gilt es, schnell zu reagieren. Wir müssen flexibler werden und in der Not auch in angrenzenden Nachbarbereichen aushelfen, um diese zu unterstützen. Wenn das in jedem Fachbereich passiert, arbeiten wir effizient und produktiv.

Das kannst du tun: Versuche nicht nur deine Kostenstelle zu optimieren, sondern denke bereichsübergreifend und damit an den ganzen Standort. Diese „große Lösung“ ist wichtig und hält uns wettbewerbsfähig.

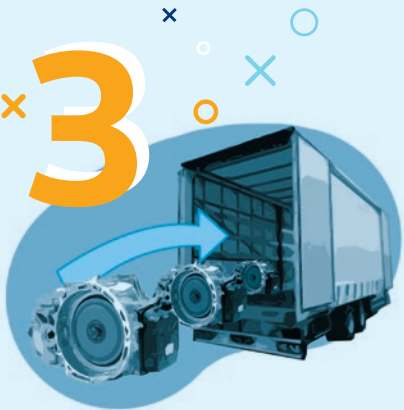


Werkzeugkosten reduzieren

Darum geht's: Es gibt einen zu großen Verschleiß von Werkzeugen bei den Getrieben DQ381 und DQ500; die Standzeiten werden

teilweise nicht erreicht. Diese werden jetzt innerhalb des Shopfloor-Managements täglich an den Werkzeugwechseltischen besprochen. Dadurch kann frühzeitig auf übermäßigen Verschleiß reagiert werden. Ein weiteres Kernthema ist das bewusste Herunterfahren von Werkzeugbeständen beim Getriebe MQ250, da dessen Produktion am Standort reduziert wird. Daneben laufen weitere kleinere Optimierungen: Unter anderem erhöhen wir die Standzeiten der Werkzeuge bei den DQ-Getrieben um ein bis zwei Prozent bei den Prozessen, die aktuell robust laufen. Also: Kosten runter, Standzeiten hoch! Mit den Werkzeuglieferanten diskutieren wir über Regressforderungen, wenn es gravierende Abweichungen bei den Standzeiten gibt. So konnten wir bereits 120.000 Euro einsparen. Insgesamt sollen mindestens 280.000 Euro eingespart werden.

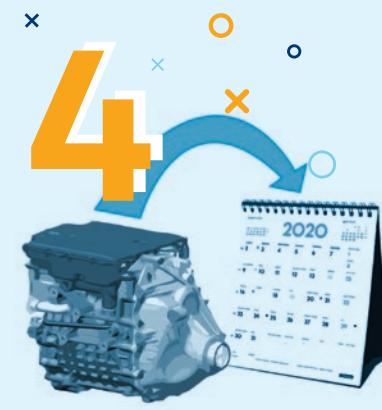
Das kannst du tun: Achte immer darauf, dass die Werkzeuge richtig ausgelegt sind, und dokumentiere/ informiere, wenn Standzeiten nicht eingehalten werden. Solche Infos sind extrem wichtig!



Ausbringungsoptimierung und Versorgungsabsicherung DQ381

Darum geht's: Unser Doppelkupplungsgetriebe für die Zukunft heißt DQ381. Es spart gegenüber DQ250 und DQ500 CO₂, ist effizienter und wird diese Getriebe langfristig ersetzen. Die Nachfrage unserer Kunden nach dem DQ381 ist riesig. Deswegen ist es notwendig, dass die aktuelle Kapazität von 3.500 Stück pro Tag maximal ausgenutzt wird. Daher tun wir alles, um diese Stückzahl zu erreichen: Maschinenstörungen werden beseitigt, Abläufe verbessert und das Personal zusätzlich geschult.

Das kannst du tun: Jeder Einzelne, jedes Team kann helfen. Helft gemeinsam mit, die Prozesse zu verbessern. Achtet noch mehr als bisher auf die Qualität. Jedes Getriebe erhöht die Ausbringung und sichert die Versorgung der Kunden.



Reduzierung Invest-Gemeinkosten im Jahr 2019

Darum geht's: Der Base- ist der Antrieb, der zusätzlich zum Base+ benötigt wird, damit wir eine Allradversion unserer E-Autos anbieten können, die ab 2021 auf den Markt kommen. Der Anlauf wurde auf das Jahr 2020 verschoben. Somit benötigen wir einige Werkzeuge und Maschinen auch erst im kommenden Jahr. Das heißt konkret: Wir müssen schauen, welche Investitionen und Ausgaben für den Base- in diesem Jahr noch zwingend anstehen und welche wir verschieben können. Rund 1,5 Millionen Euro an Einsparungen wurden bereits gefunden – und die Suche läuft noch.

Das kannst du tun: Jeder Mitarbeiter, der direkt oder indirekt mit dem Base- zu tun hat, muss sich die Frage stellen: Welche Investitionen und Ausgaben für den Anlauf müssen unbedingt noch in diesem Jahr getätigt werden und welche kann ich auf das nächste Jahr schieben? Auch kleine Sparmaßnahmen zählen!



Schließtage

Darum geht's: Das gemeinsame Niederlegen unserer Arbeit und die Entnahme von angesammelten

Überstunden bieten für die Fabrik ein enormes Einsparpotenzial. Gerade in kritischen Situationen wie diesen kann unsere Fabrik hier einmal „durchatmen“. Bis zu 1,5 Millionen Euro lassen sich bei den Personalkosten und durch das „Abschalten der Fabrik“ (Maschinen, Heizung, Strom etc.) pro Schließtag einsparen. Um produktiv und kostengünstig zu produzieren, ist es sinnvoller, Bereiche komplett zu schließen, anstatt sporadisch Schichten abzusagen.

Das kannst du tun: Bevor du in den Schließtag gehst, achte darauf, dass wir auch wirklich Energie sparen: Schalte Maschinen aus, schließe das Absperrventil bei Druckluft und vermeide Wärmeverlust, indem du Fenster und Türen schließt. Außerdem: Heizung herunterregeln, Klimaanlage aus, Licht aus!



Kleine Sammelmaßnahmen im indirekten Bereich

Darum geht's: „Kleinvieh macht auch Mist.“ Jede scheinbar noch so kleine Effizienzmaßnahme bringt uns in der Summe ein großes Stück nach vorne. So werden auch die kleinen Kostenpositionen unter die Lupe genommen. Nutzen wir wirklich jeden einzelnen Drucker hier am Standort oder können wir Drucker abmelden? Nutzt jeder Mitarbeiter die auf seinem Rechner installierten Programme oder können wir das Geld für teure Lizenzen sparen? Brauchen wir wirklich so viele Abteilungsfahrzeuge oder können wir nicht ein schlaues Carsharing-Konzept anbieten? Wir testen und gucken: Wie kann was funktionieren?

Das kannst du tun: Hinterfrage deine tägliche Arbeit: Welche Ressourcen kann man zusammenlegen? Arbeitest du wirklich nachhaltig? Wichtig ist: heute schon an morgen denken!

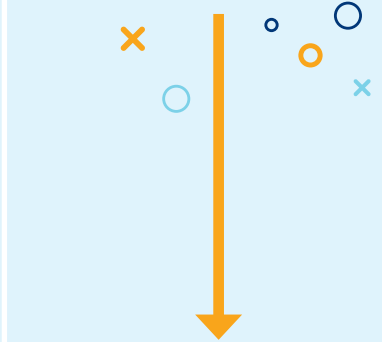


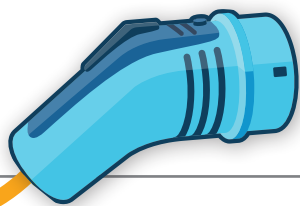
Shopfloor-Kommunikation

Darum geht's: Schneller, detaillierter und zielgerichteter: Die Shopfloor-Kommunikation soll mit frühzeitigen kostenstellenrelevanten Inhalten gestärkt werden. Wir setzen auf das bereits bestehende Shopfloor-Management und intensivieren es beispielsweise durch Videos vom Werkleiter und weitere konkrete bereichsspezifische Informationen. Eine ganz zentrale Rolle spielt hierbei natürlich die Führungskraft. Nur durch sie gelangen alle Informationen an die Mannschaft. Und das ist wichtig, denn jeder von uns ist Teil des Unternehmens. Nur eine informierte Mannschaft ist eine motivierte Mannschaft.

Das kannst du tun: Gib deiner Führungskraft Feedback! Sag, was du an Infos brauchst, und suche den Dialog!

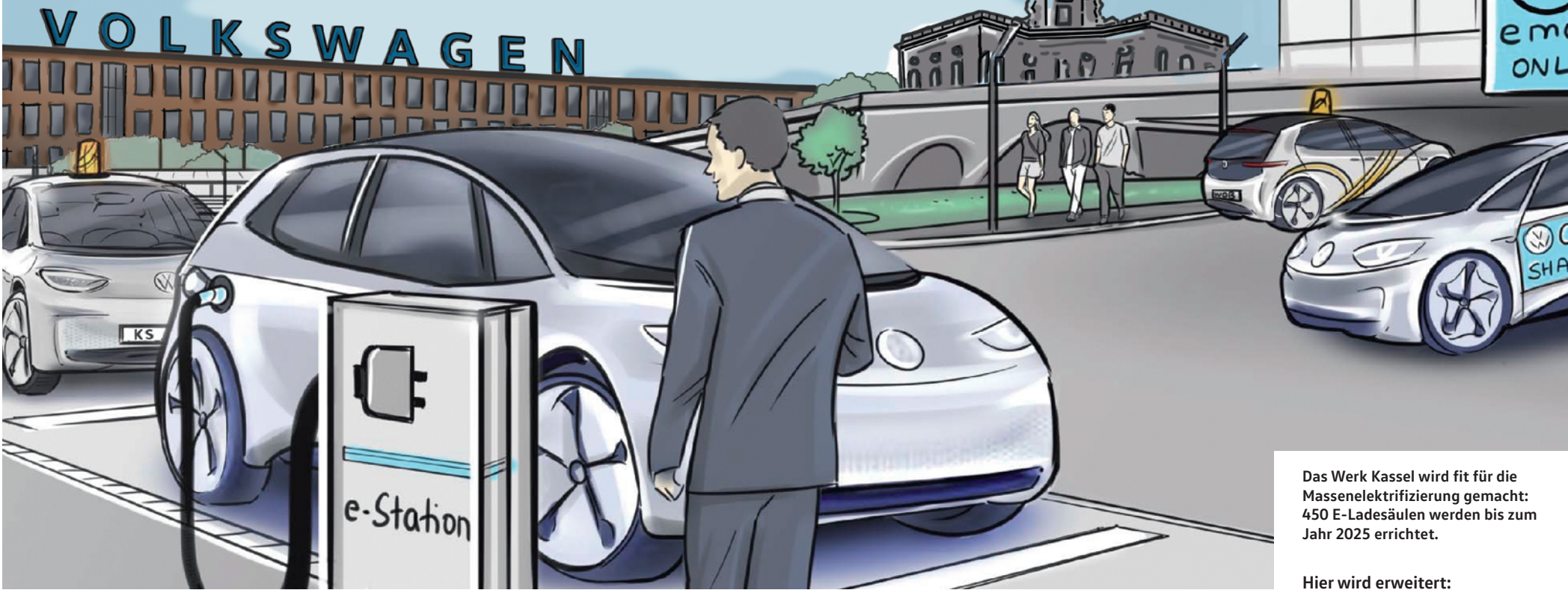
Mach auch du mit!





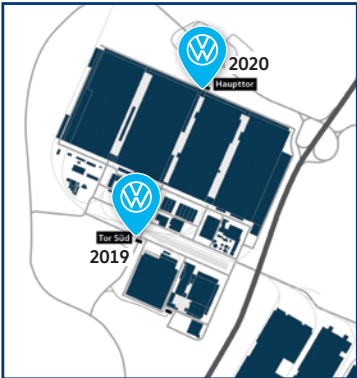
450 neue E-Ladesäulen für unser Werk

Jetzt können immer mehr Mitarbeiter während ihrer Arbeitszeit ihr E-Fahrzeug mit 100 Prozent CO₂-freiem Naturstrom laden



Das Werk Kassel wird fit für die Massenelektrifizierung gemacht: 450 E-Ladesäulen werden bis zum Jahr 2025 errichtet.

Hier wird erweitert:



Bis zum Jahr 2025 sollen am Standort Kassel 450 neue Ladestellen für E-Autos gebaut werden. Hier ein Überblick:

Das passiert 2019 und 2020

Noch in diesem Jahr beginnt der Ausbau der E-Ladesäulen auf den Mitarbeiterparkplätzen und auf dem Werkgelände. Als Erstes wird der Parkplatz Süd in Angriff

genommen. Hier werden neben den zehn bestehenden Ladepunkten noch weitere 34 installiert. Für das nächste Jahr sind 32 neue Ladepunkte geplant – davon sollen 20 auf dem Parkplatz Nord und zwölf auf dem Werkgelände eingerichtet werden.

Das passiert 2021 bis 2025

Der Ausbau der Ladesäulen nimmt ab dem Jahr 2021 noch einmal gewaltig

zu. Insgesamt werden dann weitere 378 Ladepunkte und vier Schnellladestationen im Werk und auf den Parkplätzen entstehen.

Worin liegt der Unterschied zwischen AC- und DC-Ladesäulen?

Bei der Ladung von E-Autos unterscheidet man grundlegend zwischen Wechselstrom und Gleichstrom. Während die AC-Säulen Wechsel-

strom bereitstellen, laden die DC-Ladesäulen direkt mit Gleichstrom und einer deutlich höheren Energiedichte. Letztere sind zwar leistungsstärker und somit schneller, sie sind allerdings auch deutlich kostenintensiver. An einem normalen Arbeitstag ist das bequeme Vollbetanken während der Arbeitszeit per AC-Säule überhaupt kein Problem. Daher wird der Standort Kassel zukünftig hauptsächlich in AC-Ladesäulen investieren.



Spannung pur: der neue Golf.

Wir sind ein Teil vom Golf

Der neue Golf 8¹ steht vor der Tür und das Werk Kassel ist mit dabei. Ohne Komponenten aus Baunatal erobert kein Golf die Straßen Europas. Welcher Bereich was fertigt, lest ihr hier.

Getriebebau

- DQ200, DQ381, DQ400e, MQ250 6-Gang, MQ350

Gießerei und Bearbeitung

- Unterkasten DQ200, Gehäuse DQ381 und MQ250

Halle 2

- Querträger, Tunnel, Längsträger, Fersenblech, Trägerteil Radhaus, Schweller und Radhaus

Abgasanlagenfertigung

- Abgasreinigung und verschiedene Abgasanlagen für Benzin- und Dieselmotoren, darunter MAR

e-Golf¹ Parade in Baunatal

Fans des elektrischen Golf besichtigten unser Werk

Das gibt es nicht alle Tage im Werk Kassel: Mitglieder des eVW-Forums präsentierten nicht weniger als anderthalb Dutzend e-Golf unter dem Volkswagen Schriftzug. Anlass der Visite in Baunatal war das inzwischen vierte e-Golf Treffen. Von Hann. Münden aus besuchten die Teilnehmer mit ihren vollelektrisch angetriebenen Fahrzeugen die Firma SMA und fuhren den Mittelpunkt

Deutschlands in Niederorla/Thüringen an. Die e-Golf Fahrer wollen mit ihren jährlichen Zusammenkünften einer breiteren Öffentlichkeit demonstrieren, dass Elektroautos – auch die 190er-Versionen des e-Golf waren wieder vertreten – der ersten und zweiten Generation von Volkswagen keineswegs nur dazu geeignet sind, den sprichwörtlichen Kirchturm zu umkreisen. Im Werk Kassel durften

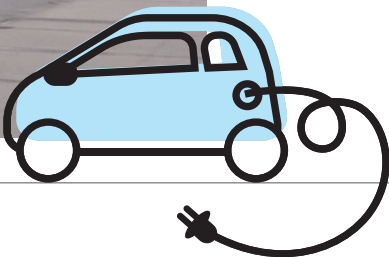
die Besucher nicht nur einen Blick auf die Fertigung der E-Komponenten für den Audi Hybridmotor werfen, sondern sich auch vom fortgeschrittenen Stand des Umbaus für die MEB-Plattform und der Vorbereitungen für den ID.3 überzeugen.

Kontakt zu den e-Golf-Fans:
www.eVW-Forum.de

Beliebtes Fotomotiv: der Volkswagen Schriftzug.



Back to the roots: Die e-Golf Fans trafen sich an der Geburtsstätte ihres Fahrzeugantriebs.



¹ e-Golf: Stromverbrauch, kWh/100 km: kombiniert 13,8 - 12,9; CO₂-Emission kombiniert, g/km: 0; Effizienzklasse: A+

Wir recyceln unsere Späne jetzt selbst

Neuer Schmelzofen im Aufbau – Großer Einspareffekt beim Energieverbrauch

Innovativ, wirtschaftlich und vor allem umweltschonend: Auf dem alten Hubschrauber-Landeplatz wird derzeit ein neuer Späneschmelzofen aufgebaut. Das Projekt der Leichtmetallgießerei ist ein echter Gewinn – für Volkswagen und die Umwelt.

Bislang war es nämlich so: Späne aus der Gießerei wurden gesammelt, getrocknet und dann an externe Firmen verkauft. Diese schmolzen die Späne ein, produzierten Masseln und verkauften das Metall wiederum teurer zurück an unseren Standort. Für Volkswagen also ein Minusgeschäft.

Durch den neuen Schmelzofen wird der Prozess in Zukunft wesentlich effizienter. Jetzt werden die anfallenden Späne nicht mehr verkauft, sondern direkt auf dem Werkgelände eingeschmolzen und recycelt. Der Wertstoffkreislauf bleibt somit innerhalb des Werks.

Die Gießerei leistet damit einen großen Beitrag für die Komponente und den Konzern auf dem Weg zur Umsetzung des Leitbilds „goTOzero“, also der umweltschonenden Mobili-

tät. Dank der neuen Anlage fällt das Umschmelzen durch eine externe Firma weg – allein dadurch kann der Jahres-Energieverbrauch von rund 140 Einfamilienhäusern eingespart werden.

Da auch externe Lkw-Transporte nicht mehr nötig sind, entstehen CO₂-Einsparungen von 750 Tonnen pro Jahr. Zudem könnten die Metallverluste um etwa 1.000 Tonnen pro Jahr reduziert werden.

Der Ofen hat für die Gießerei Kassel eine wichtige strategische Bedeutung. Denn die Ofenneuheit trägt maßgeblich dazu bei, die ehrgeizigen ökologischen und ökonomischen Ziele zu erreichen. Rund ein Jahr Späneschmelzen in Kassel, dann sind die Investitionen bereits amortisiert. Pro Tag fallen allein in Kassel ca. 20 Tonnen Aluminiumspäne an, die in der Anlage eingeschmolzen werden können.



Im Rohbau: die neue Halle für die Späneschmelze.

Enorme Hitze: Blick ins Innere einer Aluminiumschmelze.

Schematischer Blick in den Prozess der Späneschmelze:

1. Aluspäne
2. Schmelzkammer
3. flüssiges Aluminium

Schalter umlegen – Energie sparen

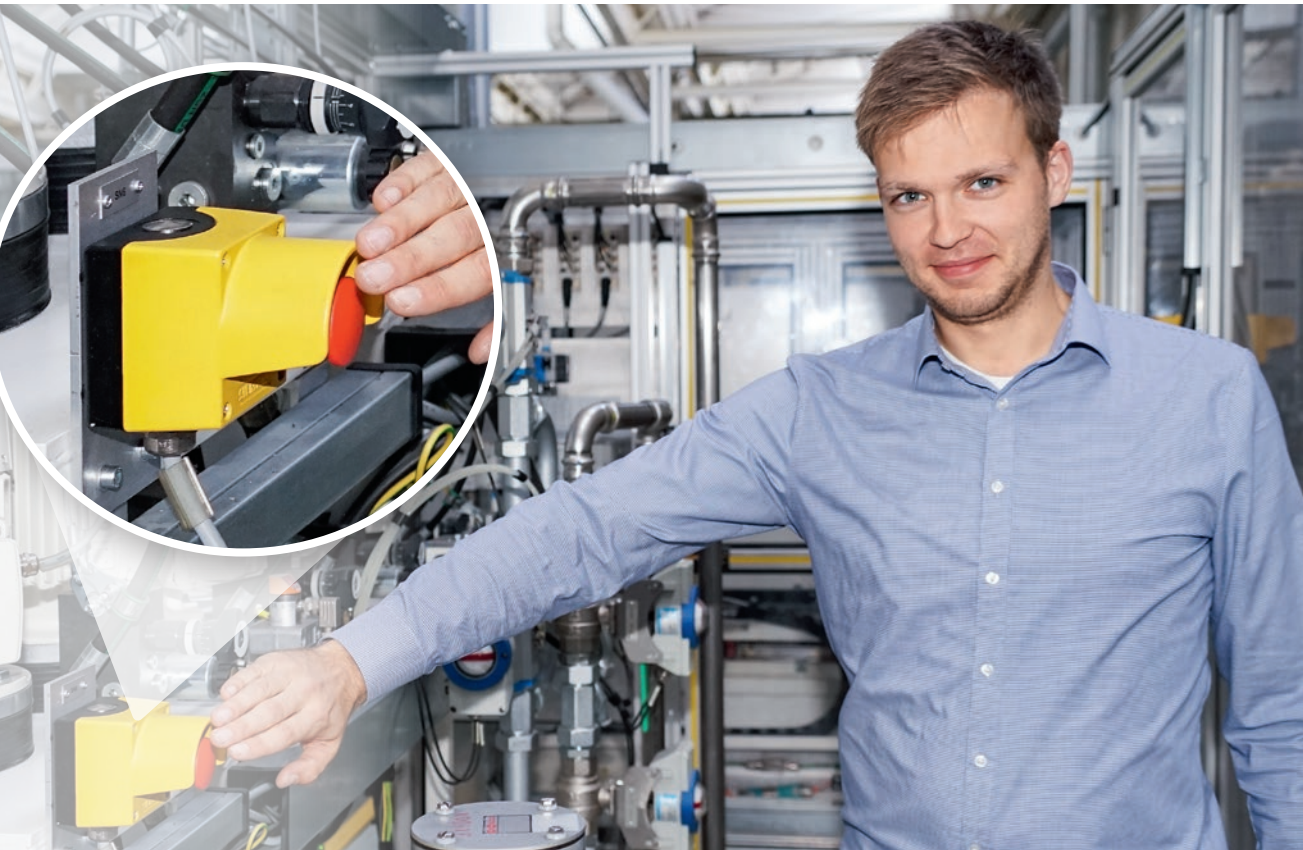
Patrick Deppe entwickelt umweltschonende Idee für End-of-Line-Prüfstände von DL382

Wenn es um die Zukunft des Kasseler Werks geht, spielt auch das Thema Nachhaltigkeit eine immer wichtigere Rolle. Der momentane Schwerpunkt auf dem Weg zur CO₂-neutralen Produktion liegt auf einer nachhaltigen Prozessgestaltung. Beispielhaft hierfür steht die Grundlastreduzierung am Standort Kassel. Am Wochenende machen nicht nur viele Beschäftigte Pause, sondern auch Maschinen und Anlagen in der Pro-

duktion. Eine Ausnahme waren bisher die acht End-of-Line-Prüfstände der Doppelkupplungsmontage DL382 in Halle 2. Das Öl darin wurde rund um die Uhr auf die erforderlichen ca. 60° C temperiert. Denn nur so konnte man sicherstellen, dass die Frühschicht am Montagmorgen sofort mit der Arbeit starten konnte. Dieses dauerhafte Heizen kostete natürlich viel Energie. Jetzt hatte Patrick Deppe, technischer Sachbearbeiter, eine Idee:



Das Prüfstandsprogramm wurde so umgeschrieben, dass sich die Öltemperierung über das Wochenende automatisch abschaltet und rechtzeitig vor Produktionsbeginn wieder hochfährt. Ein guter Einfall, der pro Jahr allein an diesem Standort 74 Tonnen CO₂-Emissionen vermeiden könnte. Die Umsetzung der Maßnahme läuft.



Hatte eine Idee mit viel Potenzial: Patrick Deppe führte eine automatische Wochenendabschaltung für Anlagen in der Doppelkupplungsmontage DL382 ein.



Shopfloor-Management

Versorgungslogistik setzt auf digitale Shopfloor-Tools

Die Besonderheit

Als Vorreiter in Sachen Shopfloor-Management nutzt der Bereich Versorgungslogistik verschiedene Auswertungstools. So werden Shopfloor-Werkzeuge wie Auftragsboards mit Kanban-Tools wie Xira aus dem indirekten Bereich gekoppelt. Ziel dieser Maßnahme ist es, Aufgaben für alle Beteiligten bis zur Abarbeitung gut sichtbar festzuhalten.

Das Tracking

Für das Tracking wurden eigene bereichsspezifische Kennzahlen gefunden, die jederzeit überprüft und angepasst werden können. Die Zahlen werden digital auf Tachos dargestellt. Das erleichtert die Interpretation und führt dazu, dass das Team und der Bereichsleiter alle wichtigen Zahlen

im Überblick behalten. Darüber hinaus wurde in Abstimmung mit den Teams eine Performance-Kennzahl gebildet, die eine optimierte Personalsteuerung ermöglicht. Damit können auch Optimierungsmaßnahmen aus zum Beispiel Workshops auf Wirksamkeit und Nachhaltigkeit geprüft werden. Ist eine Maßnahme wirksam umgesetzt, erhöht sich die Performance-Kennzahl entsprechend.

Das Feedback

Die Mitarbeiter finden das neue Shopfloor-Management super. Das Tagesgeschäft wird schneller abgearbeitet, die Aufgaben und Erfolge werden transparenter und die Kommunikation wird allgemein zielgerichteter.



In der Shopfloor-Runde: das Team von Unterabteilungsleiter Frank Döhne (ganz links).

Praktikum am Polarkreis

Tim Sandrock (20), Azubi zum IT-Systemelektroniker, arbeitete einige Wochen in Finnland

Im April hatte ich die Chance, an einem Austausch in Finnland teilzunehmen und somit in einem anderen Land Erfahrungen für mein Berufsleben zu sammeln. Konkret ging es nach Rovaniemi, einer kleinen Stadt in Lappland. Der dortige Praktikumsplatz wurde mir von meiner Berufsschule vermittelt. Reise, Flug und Unterkunft musste ich selbst organisieren. So lernte ich jedoch schon vorab andere Praktikanten kennen. Wir wohnten im Airbnb-Haus des Austauschleiters meiner Firma und hatten so zu zweit eine ganze Wohnung. Besonderes Highlight: eine eigene Sauna! Gekocht und gegessen haben wir meistens zusammen und

konnten uns so viel mit unserem Leiter austauschen. Auch unsere Freizeit verbrachten wir alle gemeinsam. Deshalb war der Austausch wie ein Aufenthalt in einer Gastfamilie. Wir arbeiteten in einem mittelständischen Unternehmen, das unter anderem für die Erstellung und Verwaltung von Websites und Servern zuständig ist, und waren für ein kleines Projekt mit einem Mikrocomputer zuständig. Den Computer mit samt Betriebssystem, Touchscreen und Kamera richteten wir selbst ein. Die Kamera sollte, wenn sie die Bewegung einer Person erkennt, ein Foto machen. Ein Server sollte dann entscheiden, ob das System die Person kennt oder nicht. Am Ende

wurde auf dem Touchscreen eine Begrüßung der Person angezeigt. Die Zeit in Finnland hat mir viel Freude bereitet und mich interkulturell wie auch persönlich weitergebracht. Ich kann jedem nur empfehlen, an einem Austausch teilzunehmen. Ich habe dort Erfahrungen für mein Berufsleben gesammelt, konnte meine erlernten Sprachkenntnisse anwenden und wurde vor neue, unbekannte Herausforderungen gestellt. Man sammelt dort Erinnerungen, die man für immer behält – bei mir waren es zum Beispiel die Polarlichter, die ich erleben durfte.



Tim Sandrock in Rovaniemi: Die Hauptstadt der Region Lappland gilt als offizielle Heimatstadt des Weihnachtsmanns. Im Hintergrund die Candle-Bridge (Kerzenbrücke).



Eines der Rentiere im nahegelegenen Weihnachtsmannort: Hier kann man an verschiedenen Rentier-Schlittenfahrten teilnehmen.



Das Haus, in dem Tim während seines Austauschs gewohnt hat. Von Touristen wird das Haus oft als „schönstes Haus Rovaniemis“ bewertet.



Stolz: Jonas (6), Carlotta (7) und Olivia (8) (von links) präsentieren ihre selbstgebastelten Werkausweise.



Konzentriert: Marie (11), Jule (7) und Malia (8) (von links) spielen „Stadt, Land, Fluss“.



Basteln ihre Werkausweise: die Geschwister Luca (10) und Marvin (8) (von links).

Fünf Tage Spiel und Spaß

Ferienbetreuung im Werk Kassel begeistert Mitarbeiterkinder

Nach der Einteilung in drei Gruppen am Kennenlerntag startete das Programm für Gruppe 1 im Gesundheitswesen. An drei Tagen durften die Kids im Wechsel nicht nur an einem altersgerechten Erste-Hilfe-Kurs teilnehmen, sondern auch selbst „Blut“ herstellen, sich als Verletzte schminken lassen und das Innere eines Rettungswagens entdecken. Selbstgebastelte Drachen wurden derweil von Gruppe 2 im Windkanal der Qualitätssicherung getestet und bei eventueller Fluguntauglichkeit auf Fehler hin untersucht. Gruppe 3 blieb im Werkforum. Hier wurden Experimente durchgeführt und

die Kinder konnten sich beim Basteln und Spielen kreativ austoben. Nachmittags konnten sie sich zwischen Kinderschminken, Akrobatik und einem kleinen Fußballspiel mit einigen Spielern des KSV Hessenkassel entscheiden. Die Kinderferienbetreuung gibt es seit 2012 im Werk. Sie wird von Personal Kassel organisiert und mit der Unterstützung von Fachbereichen ausgerichtet. Wer Interesse hat, die Kinderferienbetreuung im nächsten Jahr mit einem Programmpunkt zu unterstützen, kann sich gerne bei [Michaela Schneider](mailto:Michaela.Schneider@volkswagen.de) oder underdiversity-kassel@volkswagen.de melden.



Lecker: Sabine Mehn vom Ideenmanagement Kassel hat den Honig bereits getestet.

Der Honig ist da

Seit Ende April sind hinter dem OTC 5 des Konzern-After-Sales zehn Bienenvölker von Berufsimker Oliver Hohmann aus Gudensberg beheimatet. Auszubildende hatten im Frühjahr Blühwiesen auf dem Werkgelände angelegt und so für ausreichend Nahrung gesorgt. Unsere Bienen haben den Sommer über fleißig Blütennektar gesammelt und daraus leckeren Honig produziert. Ab sofort ist die Frühstückskomponente aus Baunatal in den Varianten Frühlings- und Sommerhonig in allen Kasseler Betriebsrestaurants käuflich zu erwerben. Ein 250-Gramm-Glas kostet 3,99 Euro, ein 500-Gramm-Glas 5,49 Euro.

Weitere Informationen

Unser Honig ist in allen Kasseler Betriebsrestaurants erhältlich.



Wir leben die neue Kultur

Konzerngrundsätze stärken Dialog zwischen Mannschaft und Management

Wir sind bunt. Unterschiedlich. Einzigartig. Teil des Ganzen. Wir sind offen. Für andere Denkweisen. Für neue Erfahrungen und Lösungen. Wir begegnen uns auf Augenhöhe. All das verbirgt sich hinter dem vierten Konzerngrundsatz „WIR leben Vielfalt“, der sich widerspiegelt in Diversity wins@volkswagen, einem Programm zur Entwicklung einer vielfältigen und allumfassenden Unternehmenskultur. Der Volkswagen Managementkreis und die Führungskräfte sind aufgerufen, Maßnahmen zur Förderung des Dialogs und Kulturwandels zu ergreifen und mit ihren Mitarbeitern zu gestalten. „Culture for Breakfast“ ist eine der insgesamt 21 Aktivitäten. Dabei hatten Imelda Labbé, Leiterin Konzern-After-Sales, und Werkleiter Olaf Korzinovski 18 Mitarbeiter zu einem Frühstück ins Kommunikationszentrum eingeladen, um mit ihnen ungezwungen und hierarchieübergreifend über aktuelle Themen ins Gespräch zu kommen. Es wurden beispielsweise Mobilitätskonzepte im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben thematisiert und Ideen zum besseren abteilungsübergreifenden Austausch

Luden Mitarbeiter zum ungezwungenen Austausch ein: Imelda Labbé und Olaf Korzinovski (vorn links).



angeregt. Und last, but not least führte das gemeinsame Frühstück zu einer neuen Form der Vernetzung untereinander. Einer waren sich alle darin, dass Veranstaltungen dieser Art enorm wertvoll sind, wenn sie aus der Motivation erfolgen, miteinander



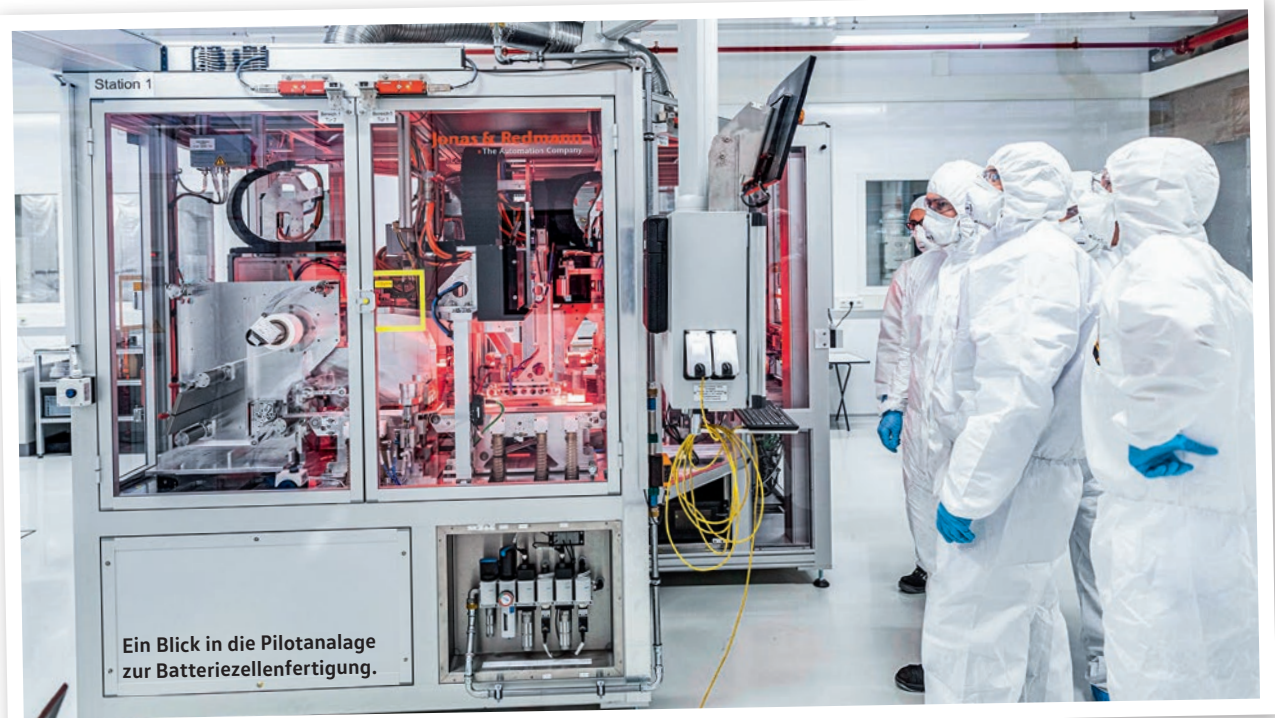
Bekamen „12 minutes“ Zeit, um sich und ihre Arbeitsprojekte im Werkmanagement vorzustellen: Nadja Fischer, Marcus Dräbing und Alexandra Blagojevic (von links).

ins Gespräch zu kommen und mehr voneinander zu erfahren. Bei der Maßnahme „12 minutes“ stellen Mitarbeiter sich und ihre Arbeitsprojekte vor. So präsentierte Marcus Dräbing, Personal Kassel, das Projekt Happiness/Team Tools & Feedback Coaching

im Werkmanagement. Alexandra Blagojevic, Getriebekonstruktion, berichtete über die Kostenreduzierung im Bereich DL382e und Nadja Fischer nutzte ihre zwölf Minuten, um das greifbar integrierte Messen zur Flexibilisierung von Fertigungslinien zu erläutern.

Erste Batteriezellen, made in Salzgitter

Zwei Tage, hunderte Besucher – die Pilotanlage für Batteriezellen begeistert



In der Halle 3 im Komponentenwerk Salzgitter ist Elektromobilität sichtbar. Zahlreiche Gäste aus dem Konzern und der Bundes- und Landespolitik sowie über 40 Medienvertreter waren zur Eröffnung der Pilotanlage für Batteriezellen am 23. September gekommen. Rund 300 Experten entwickeln und erproben hier im Center of Excellence (CoE) innovative Fertigungsverfahren zur Produktion von Lithium-Ionen-Akkus. Volkswagen investiert im ersten Schritt ca. 100 Millionen Euro.

Werkleiter Andreas Salewsky über die Eröffnung: „Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben mit Tatkraft, Ausdauer, Teamgeist und guten Ideen zu diesem erfolgreichen Start der Pilotlinie und zum perfekten Gelingen der Events beigetragen.“ Frank Blome, verantwortlich für das Geschäftsfeld CoE/Batteriezelle, zeigte sich zufrieden: „Das hohe Interesse aus dem Konzern und in den Medien war für uns im CoE Batteriezelle der Lohn für die Arbeit der letzten zwei Jahre.“ Dirk Windmüller, Betriebsrats-



Führungskräfte, Vertrauensleute und Betriebsräte informierten sich aus erster Hand über Batteriezellen.



Über 630 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kamen zu den Infoveranstaltungen.

vorsitzender am Standort Salzgitter, sagte: „Ich bin mir sicher, dass heute der Tag ist, an den wir uns später immer erinnern werden. Wir bauen hier in Salzgitter eine zukunftsweisende Technologie für den Konzern auf.“

Infoveranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Nach der feierlichen Eröffnung am Vormittag standen am Nachmittag sowie am Folgetag die Tore auch für Führungskräfte, Vertrauensleute und Betriebsräte offen. Über 630 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter folgten der Einladung und konnten sich an verschiedenen Stationen über die Arbeit des CoE informieren.

Joan Wairimu Koira-Wolf arbeitet im CoE. Die junge Frau ist Anlagenplanerin und war an beiden Tagen dabei. „Ich habe den Gästen, Presse-

vertretern und Kollegen zwei Stationen erklärt. An der einen Station wurde das Kalendrieren vorgestellt. Dabei wird die Elektrode verdichtet und geglättet. Das ist wichtig, denn so erhält die Zelle mehr Energie und mehr Leistung. An der zweiten Station haben wir das Längsschneiden gezeigt“, berichtet die Ingenieurin.

Batteriezellenfabrik in Salzgitter

Zum Jahreswechsel 2023/2024 soll die Batteriezellenfabrik in Salzgitter in Betrieb gehen. Hierfür hat Volkswagen ein Joint Venture mit dem Batteriehersteller Northvolt gegründet.

Weitere Informationen

Mehr zum neuen Geschäftsfeld CoE/Batterie im Konzernteil auf Seite 3

Serienproduktion gestartet

Zentrale Bauteile für den E-Antrieb: Rotoren und Statoren aus Salzgitter



Lars Isensee und Jessica Blania an der Statorlinie.

Die E-Mobilität hält mehr und mehr Einzug im Werk Salzgitter. Am 24. September war der Produktionsstart (engl. Start of Production) der Rotor-/Statorfertigung. Das Team um Leiter Jens Falkenberg hat in den vergangenen Monaten viel Engagement investiert und die Anlagen grundlegend neu aufgebaut. Werkleiter Andreas Salewsky betont: „Hier vor Ort kann man Transformation greifbar machen und erleben. Aus meiner Sicht ist diese Fertigung der E-Mobilität nicht weit entfernt von der Verbrennerwelt. Unsere Arbeitsmethoden und -prozesse funktionieren hier genauso gut.“

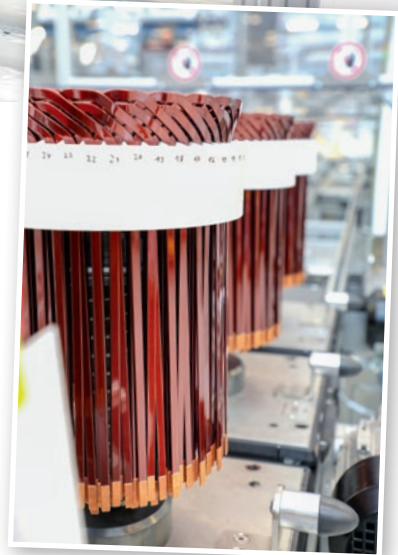
Die Anlagentechnik

Die Anlagentechnik ist eine andere und neu für Volkswagen. „Neue

Prozesse wie Drahtbiegen, Laserschweißen oder auch Imprägnierung sind Herausforderungen. Wir sind dabei, diese Technologien zu erlernen und auch zu verstehen. Prinzipiell sind es alles interessante und lösbare Aufgaben, auch für unsere 37 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“, erklärt Jens Falkenberg.

Der Weg der Rotoren und Statoren

Die in Salzgitter gefertigten Rotoren und Statoren werden in das Werk Kassel geliefert und in den E-Antrieb eingesetzt. Die weitere Lieferkette läuft nach Meerane in Sachsen. Dort wird unter Federführung des Werks Braunschweig die Zusammenbau-Hinterachse mit dem integrierten Antrieb erzeugt. Über eine JIS-Anlie-



Die bronzefarbenen Hairpins werden in einem speziellen Verfahren verschweißt.

ferung (Just in Sequence) erfolgt der Verbau im Fahrzeugwerk Zwickau in den neuen ID.3¹. Für die Zukunft ist der Einsatz in weiteren Fahrzeugen der Marken Volkswagen, SEAT und Skoda vorgesehen.

Neuer Fertigungsleiter: Szilárd Szakál

„Ich bin stolz darauf, hier in Salzgitter zu sein“

Seit dem 1. September 2019 ist Szilárd Szakál neuer Fertigungsleiter am Komponentenstandort Salzgitter. Zuvor war er in Győr Leiter des Produktsegments R4 Ottomotoren. Der gebürtige Ungar hat Maschinenbau sowie Betriebswirtschaftslehre studiert und schon einmal in Deutschland gearbeitet. Für Audi in Ingolstadt war er 2016 Leiter der Planung R4 Ottomotoren. Die deutsche Sprache beherrscht er gut: „In der Schule habe ich Deutsch gelernt und als ich später mit Kollegen aus Deutschland zusammengearbeitet habe, konnte ich mein Deutsch mehr und mehr verbessern“, so der Vater von drei Kindern. Teamarbeit, Produktivität und Effizienz liegen Szilárd Szakál besonders am Herzen. „Für mich ist es sehr wichtig, dass die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen

gut läuft. Ich möchte, dass wir alle in einem Boot sitzen und gemeinsam unsere Ziele erreichen. Produktivität und Effizienz sind mir im Berufsalltag besonders wichtig“, so der neue Fertigungsleiter.



Seit September in Salzgitter: Szilárd Szakál.

Familientag: Werk Salzgitter feiert am 4. Juli 2020

Rundes Jubiläum steht vor der Tür

Vor bald 50 Jahren, Anfang Juli 1970, hat das Werk in Salzgitter seinen Betrieb aufgenommen. Den runden Geburtstag wird der Group-Components-Standort am 4. Juli 2020 feiern – mit einem Familienfest für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Angehörige. Erste Vorbereitungen für die Feier sind bereits angelaufen. Und auch die Projektgruppe aus Vertreterinnen

und Vertretern aller Bereiche des Werks steht. Die Projektleitung hat Axel Wiese übernommen. Er freut sich schon jetzt auf Anregungen aus der Belegschaft und auf Bewerbungen von Bands aus der Region, die bei dem Familienfest auftreten wollen. Achtung: Anregungen und Band-Vorschläge bzw. Bewerbungen bitte nur per Mail schicken an: axel.wiese@volkswagen.de

stk
1 Seriennahe Studie

Im Gespräch mit Bernd Osterloh



Osterloh zu Gast bei der JAV.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung von Volkswagen Salzgitter lud 100 interessierte Auszubildende des Standorts zum Dialog mit dem Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Bernd Osterloh ein. Im Mittelpunkt der 90-minütigen Veranstaltung am 13. September standen neben der Diskussion über die Zukunft des Autos auch Fragen zur Ausbildung sowie zur Zukunft des Werks. Rund 100 Auszubildende folgten der Einladung der JAV Salzgitter.



Abwechslungsreich – eine Ausbildung bei VW.

Ausbildung: Jetzt noch bewerben

Noch bis 31. Oktober können sich Interessierte für eine Ausbildung bei Volkswagen bewerben. Acht spannende Ausbildungsberufe sowie sechs duale Studiengänge stehen zur Auswahl. Auch neue Studiengänge und Berufe gehören dazu, wie zum Beispiel Elektroniker für Informations- und Systemtechnik, der IT-Beruf am Standort. „Wer sich bei Volkswagen bewirbt, den erwartet eine erstklassige und abwechslungsreiche Ausbildungszeit“, so der Leiter der Volkswagen Akademie Braunschweig/ Salzgitter, Dr. Christoph Lerche. Für das Ausbildungsjahr 2020 werden bei Volkswagen in Salzgitter insgesamt rund 100 Ausbildungsplätze angeboten. Alle Informationen zum Bewerbungsverfahren unter www.volkswagen-karriere.de.

Reha- & FitnessZentrum: Eröffnung in Salzgitter

Wer den Volkswagen Checkup durchlaufen hat, kann ein Jahr kostenfrei trainieren

Das neue Reha- & FitnessZentrum im Werk Salzgitter ist eröffnet. Hinter dem Eingang 13 der Mittelstraße im zweiten Obergeschoss kann jeder an modernsten Geräten etwas für seine Gesundheit tun. Werkleiter Andreas Salewsky, der leitende Werkarzt Dr. Harmen Eilers und der stellv. Betriebsratsvorsitzende Björn Harmening durchschnitten am 1. Oktober das rote Band zur Eröffnung.

„Egal ob Prävention oder Rehabilitation, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden hier kompetente Ansprechpartner“, betonte Eilers mit Blick auf die Trainer Benjamin Ratzer und Tobias Gross von der Volkswagen Group Services, die auch Betreiber des Zentrums ist.

Wie wichtig Sport ist, unterstrich Salewsky in seiner Rede: „Wir alle brauchen Bewegung, und hier gibt es ein tolles Angebot!“ Passend zum Thema reichte die Gastronomie der Service Factory Salzgitter Müsli-



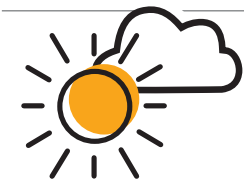
Die feierliche Eröffnung des neuen Reha- & FitnessZentrums im Werk Salzgitter am 1. Oktober – Vorbeikommen lohnt sich.

riegel, Smoothies und Gemüsesticks mit Dip.

Trainiert wird nach individuellen Trainingsplänen unter therapeutischer Anleitung. Darüber hinaus gibt es eine funktionelle Bewegungsanalyse, Kraft- und Ausdauer-tests,

Präventionskurse, Funktionstraining, Rehasport, arbeitsplatzorientiertes Aufbautraining und vieles mehr. Durch die Gesundheitspartnerschaft mit der Audi BKK gibt es refinanzierbare Angebote im Bereich Prävention und Rehabilitation. „Wer den

Volkswagen Checkup durchlaufen hat, kann ein Jahr kostenfrei trainieren“, so Dr. Eilers. Die Öffnungszeiten sind montags und mittwochs von 10 bis 21.30 Uhr, dienstags und donnerstags von 8 bis 18 Uhr und freitags von 10 bis 17 Uhr.



Rund 1.600 Tonnen CO₂-Einsparungen

Umweltmanagement – mit intelligenten Lösungen Energie und CO₂ sparen



Eines der neuen Schaltschrankkühlgeräte in Halle 1 – bis zu 72 Prozent Energieeinsparung.

Das Umweltmanagement am Standort Salzgitter setzt konsequent nachhaltige Energiesparmaßnahmen um – mit dem Ziel, CO₂ einzusparen. Konkretes Ziel ist es, ab Ende 2020 rund 5,5 Prozent CO₂ jährlich (Basis 2018) einzusparen, das sind ca.

10.000 Tonnen. Ab 2021 folgen weitere Maßnahmen mit dem Ziel, ab 2025 gegenüber 2010 insgesamt 50 Prozent CO₂ einzusparen. Andreas Marx, Leiter Werktechnik und Umweltschutz, berichtet hierbei exemplarisch von zwei effektiven Maßnahmen.

„Die Kühlmittelfilteranlage der Kst. 7191, Zylinderkopffertigung für den VR6, wurde nach Analysen im Bereich der Pumpentechnik und Regelung auf den neusten technischen Stand gebracht und bedarfsgerecht überarbeitet.

Durch diese Optimierung, die von Betreiber, Prozesstechnik, Elektroplanung und Fachplanung im Team durchgeführt wurde, konnte pro Jahr eine Energieeinsparung von rd. 60.000 Euro erreicht werden. Das entspricht an dieser Anlage einer jährlichen CO₂-Reduzierung von ca. 550.000 kWh = 397 Tonnen CO₂.

Diese Vorgehensweise wurde bis jetzt bei sechs weiteren Anlagen umgesetzt und wird weiter ausgerollt.

Noch eine Maßnahme ist der Einsatz von neuen Schaltschrankkühlgeräten. „Die neuen Geräte sind in der

Lage, durch effiziente Komponenten und intelligente Regelung bis zu 72 Prozent Energie einzusparen“, berichtet Darko Majcen, Verantwortlicher des Energiemanagements Salzgitter.

Die Maßnahme wird als Pilot im Werk Salzgitter in 13 Fertigungslinien umgesetzt und aus dem zentralen Volkswagen Dekarbonisierungsfonds gefördert. Hier wird ab 2020 der Stromverbrauch von rund 400 Einfamilienhäusern jährlich eingespart, dies entspricht 1,6 Mio. kWh und rund 1.200 Tonnen CO₂.

Auch diese Maßnahme wird 2020 weitergeführt und anderen Standorten als Good Practice dienen.



Oldtimerbus – zurück an die Autostadt

Ausbildungsprojekt zwischen Volkswagen und MAN

Seit Anfang des Jahres hatten Auszubildende der Komponente aus Salzgitter gemeinsam mit MAN-Azubis an einem 64 Jahre alten Büssing-Bus geschraubt. Ziel der Azubis war es, die Elektronik des Busses weitestgehend funktionsfähig zu machen.

Mitte Oktober wurde er nun wieder der Autostadt übergeben. Früher beförderte der Bus Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf das Werkgelände in Wolfsburg, heute gehört er zur Sammlung des ZeitHauses.



Mit viel Fleiß und Engagement dabei: die Azubis und Betreuer des Projekts Büssing-Bus.



Das Produktionssystem im Shopfloor-Modus

Das Team vom Shopfloor-Management über seine Arbeit

Wir im Produktionssystem weiten das Thema Shopfloor-Management auf den Bürobereich aus. Hierzu treffen wir uns wöchentlich im Team und besprechen unsere aktuellen Themen. Jeder Mitarbeiter berichtet kurz über den Bearbeitungsstand seiner Aufgaben. Diskussionen und Fragestellungen aus dem Team heraus helfen uns, ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln.

Hierbei unterstützt uns die Shopfloor-Tafel, welche mit ihrem Aufbau dazu beiträgt, den Stand wichtiger Kennzahlen zu kontrollieren. Über diese Kennzahlen sehen wir, ob sich unser Handeln in eine positive Richtung entwickelt. Eine Agenda führt uns durch alle vorgesehenen Themen.

Gerne sind wir dazu bereit, weitere indirekte Bereiche bei der Einführung dieser Methodik zu unterstützen.



Das Team vom Shopfloor-Management bei seiner wöchentlichen Besprechung.

Ein dickes Ding

Schwertransport, Halle aufschneiden, Anlage einbauen

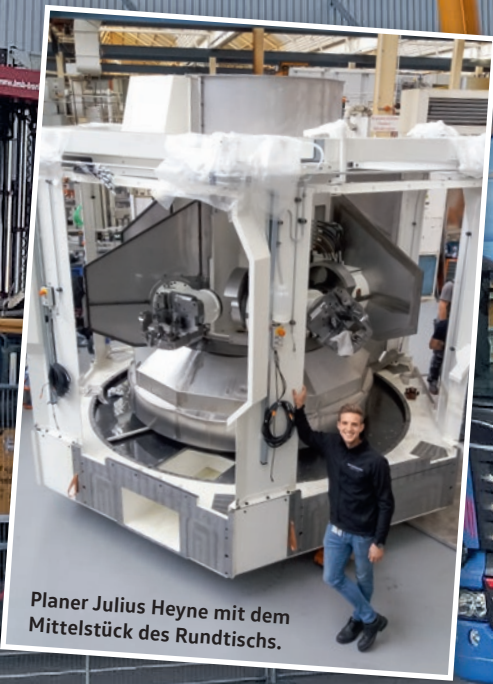
Was jetzt im Werk Braunschweig passiert, ist im wahrsten Sinne des Wortes ein „dickes Ding“. Für den Einbau des Licon-Rundtischs für die mechanische Bearbeitung der MEB-Schwenklager musste erst die Hallenwand aufgeschnitten werden. Insgesamt 63 Tonnen wurden mit einem Schwerlastkran in die Halle gehievt. Der Ablauf war akribisch geplant: Umgebung absperren, Logistikschleuse absperren, Hallenwand aufschneiden und zwischenlagern, Transporthilfen montieren, bestehende Produktionsanlagen stoppen und teilweise abbauen, Anlage in die Halle hieven, auf den vorgesehenen Platz wuchten, Produktionsanlagen wieder aufbauen. Planer Julius Heyne von der Volkswagen Group Services und der erfahrene Meister Frank-Peter Schrapel plus ein Team von knapp 20 Personen aus den unterschiedlichsten Gewerken und Firmen haben ganze Arbeit geleistet. Die Produktion

der Serienanlage stoppte am Freitagmorgen und konnte Sonntagabend pünktlich wieder anlaufen. Der Licon-Rundtisch für das MEB-Aluminium-Schwenklager der mechanischen Bearbeitung wurde in sechs Einzelteilen in die Halle gehievt. Das Mittelstück wiegt 28 Tonnen, die fünf Stationen jeweils noch einmal sieben Tonnen. Jetzt wird die Anlage montiert, der Hochlauf der Anlage beginnt in der KW 42, für KW 47 ist die betriebliche Übergabe der Anlage geplant. 2,5 Millionen Euro hat die neue Anlage gekostet, nach Fertigstellung werden hier pro Schicht Schwenklager für über 160 MEB-Fahrzeuge produziert.

Das Mittelstück des Licon-Rundtischs wird in die Halle befördert.



Eine der fünf Stationen auf dem Weg in die Halle.



Planer Julius Heyne mit dem Mittelstück des Rundtischs.

Aus Braunschweig in die Welt

Batteriesysteme für den „neuen“ e-up!¹ und seine Brüder

In der Halle 23 wurde kräftig umgebaut, unter anderem auch die Linie für die Batteriesysteme des e-up!, auf der auch für den Seat e-Mii und den Skoda Citigo gefertigt wird. Nach der Vorserie startete jetzt die Produktion. Seit Ende 2018 wurden insgesamt 177 Vorserien-Batteriesysteme produziert, die an die Entwicklung, die Qualitätssicherung und das fahrzeugbauende Werk VW Bratislava gingen, um auf Herz und Nieren geprüft zu werden.

Die Produktion der Batteriesysteme fährt jetzt hoch, dazu wird analog

die Mitarbeiterzahl von Woche zu Woche ansteigen. Nach Abschluss der Anlaufphase werden dort 74 Fertigungsmitarbeiter beschäftigt sein, die dann bis zu 246 Batteriesysteme am Tag produzieren werden.

Neu ist, dass die Batteriesysteme nicht nur für den e-up! produziert werden, auch seine internationalen Brüder, der Seat e-Mii electric und der Skoda Citigo E, fahren künftig mit einem elektrischen Herz aus Braunschweig. Alle drei „neuen“ Modelle werden mit einer höheren Reichweite als bisher unterwegs sein.



Gutes Zusammenspiel: das Team der neuen e-up! Linie mit dem Batteriesystem.

Shopfloor-Management geht auch im Büro

QS Fertigung Schweißgruppe tritt beim SPEED+ Award an



Das Shopfloor-Management-Team um Unterabteilungsleiter Jens Kandziora: Sven Volker, Jan Gödeke, Stefan Badelt und Jörg Bergmann (v.l.).

In der Kategorie „Shopfloor-Management“ des SPEED+ Awards tritt das Team von Unterabteilungsleiter Jens Kandziora an. Ausgangsbasis für das Team aus der Qualitätssicherung Fertigung Schweißgruppe war die Tatsache, dass die morgendlichen Besprechungen immer überzogen und so Anschlusstermine verpasst wurden. Kurzerhand bediente sich das Team des Methodenbau-Steins Shopfloor-Management des Volkswagen-Wegs. Abgestimmt auf

die Bedürfnisse eines indirekten Bereichs und des direkten Bereichs der Fertigung ging es direkt in die Umsetzung. Außer für eine stringenter und strukturierte Informationsweitergabe sorgt das Shopfloor-Management jetzt auch für mehr Transparenz für alle. Dafür wurde unter anderem ein aus Beständen stammender Monitor eingesetzt, auf dem auf einen Blick alle Kennzahlen zu erkennen sind. Das ist budgetneutrale Optimierung, erreicht mit bewährten Methoden.

„Herzlich willkommen im Werk Braunschweig“

112 neue junge Kolleginnen und Kollegen in Braunschweig

Herzlich willkommen im Werk Braunschweig: 112 Auszubildende und duale Studierende haben jetzt ihre Ausbildung begonnen. Die 22 Frauen und 90 Männer im Alter von 16 bis 25 Jahren werden in zehn gewerblich-technischen und kaufmännischen Berufen ausgebildet. Davon absolvieren 14 Frauen und Männer ein duales Studium in einer von vier Studienrichtungen. Die neuen Auszubildenden und dualen Studierenden wurden begrüßt von Vertretern der Volkswagen Akademie, des Personalwesens, des Betriebsrats und der Jugendvertretung.



¹ e-up (61 kW/83 PS) 1-Gang-Automatik Stromverbrauch kombiniert (NEFZ): 12,7 kWh/100 km und CO₂-Emission kombiniert: 0 g/km Effizienzklasse: A+

Betriebsversammlung in Braunschweig

Die Zeichen stehen auf E-Mobilität, Produktivitätssteigerung und Beschäftigungssicherung

Auf der dritten Betriebsversammlung des Standorts Braunschweig bilanzierte Werkleiter Werner Gose die bisherigen Maßnahmen zur Produktivitätssteigerung und zum Anlauf der MEB-Komponenten. Darüber hinaus informierte er über den aktuellen Stand zu Märkten und Kennzahlen des Volkswagen Konzerns und warf einen Rückblick auf die Standort-Highlights der letzten Monate. Dabei lobte er den Einsatz der Belegschaft und appellierte an ein ungebrochenes Engagement.

Das Komponenten-Werk Braunschweig setzt bei seinen Produkten stringent auf E-Mobilität. So ist der Bau der neuen Halle 32 A inklusive der Anlagen zur Batteriesystemfertigung für die neuen MEB-Fahrzeuge auf einem guten Weg. Im November startet hier die Serienproduktion. Der Standort fertigt für den ID.3¹ verschiedene Komponenten – neben den Batteriesystemen sind das Radträger, Hilfsrahmen Hinterachse, Federlenker, Bremsscheiben, Schwenklager, Dämpfer und Lenkungen. Bereits in der Hochlaufkurve sind die Batteriesysteme für den neuen e-up!² und den Passat GTE³.

Auch in der Fertigung der Komponenten für konventionelle Fahrzeuge ist der Standort auf einem guten Weg zu mehr Produktivität. Verschiedene Optimierungsmaßnahmen zur Steigerung der Ausbringungsmenge, wie zum Beispiel eine Reduzierung der Werkzeugkosten mittels verbesserter Planung, wurden umgesetzt und



guten Auftragslage ist nach heutigem Stand die Beschäftigung am Standort für mehrere Jahre gesichert.

„Die Transformation hin zur E-Mobilität verlangt dem Standort einiges ab. Arbeitsinhalte und Anforderungen verändern sich. Viele werden ihre bisherigen Arbeitsplätze verlassen und auf neue wechseln. Oft sind Qualifizierungen für ganz neue Arbeitsinhalte notwendig. Die Bereitschaft zur persönlichen Veränderung verdient Anerkennung“, sagte der Betriebsratsvorsitzende Uwe Fritsch.

Auf der dritten Betriebsversammlung des Jahres wurden die Mitarbeiter über die aktuelle Situation informiert.

tragen zur Wirtschaftlichkeit des Standorts und damit zur Zukunftssicherung von Arbeitsplätzen bei. Diese Anstrengungen schlagen sich

auch im Stand der Kennzahl C-HPU (Stunden pro Teil) nieder. Besonders hob Gose das Thema Beschäftigung hervor: Aufgrund der



„Wir sind mitten im Wandel des Standorts. Auf der einen Seite arbeiten wir stringent an Produktivität und Wirtschaftlichkeit unserer Komponenten für konventionelle Fahrzeuge. Andererseits sind wir im Anlauf der MEB-Produkte. Mit Effizienz, Effektivität und Know-how treiben wir beide Stränge zum Erfolg. Kompetenz und Engagement tragen zum Gelingen bei.“

Werner Gose, Werkleiter Braunschweig



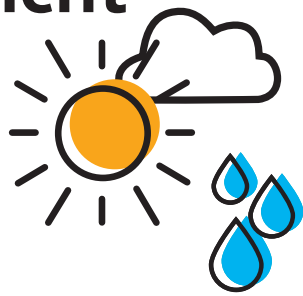
Besonders beliebt bei der Belegschaft: der neue ID.3, der neben der Bühne ausgestellt wurde.



Mike Hausmann und Karin Gohr aus der Werk-/Infrastrukturplanung.

Es werde (umweltgerechtes) Licht

Neue Hallenbeleuchtung in Braunschweig spart jede Menge Energie



Der Standort Braunschweig arbeitet an vielen unterschiedlichen Aufgaben, um Energie zu sparen und damit die Umwelt zu schützen. Eine davon ist die Erneuerung der Hallengrundbeleuchtung. Sie sorgt nicht nur für mehr Licht, sondern spart künftig auch jede Menge Energie und damit Kosten. Karin Gohr und Mike Hausmann aus der Werk-/Infrastrukturplanung haben das Konzept ausgearbeitet, wie sukzessive die Beleuchtung mit alten 58-Watt-Leuchtmitteln gegen moderne LED-Technik ausgetauscht werden kann. Eine besondere Herausforderung der Planung ist

dabei, den Austausch im laufenden Produktionsbetrieb vorzunehmen. Denn die Fertigung soll und darf hier nur profitieren, nicht eingeschränkt werden. Diverse Hallen und Hallenbereiche haben schon die neue LED-Beleuchtung erhalten. Momentan werden in der Volkswagen Akademie sowie in Teilbereichen der Hallen 1, 2, 3, 4 und 5 die neuen Leuchtmittel installiert.

Ziel ist es, bis 2021 alle Bereiche des Standorts Braunschweig sukzessive auf die moderne, energiesparende Beleuchtung umgestellt zu haben.

Dabei werden insgesamt ca. fünf

Millionen Euro in die neue Beleuchtung investiert. „Für Neu- und Umbauten von Produktionsanlagen, aber auch Büroräumen ist es erforderlich, im Vorfeld die Elektroplanung der Werktechnik anzusprechen, damit gleich neue, sparsame und effiziente Beleuchtungstechnik verbaut werden kann“, sagt Karin Gohr.

Der Mensch braucht mehr Achtsamkeit

Vom Unternehmenswert zur gelebten Praxis – Achtsamkeit gewinnt immer mehr an Bedeutung

Achtsamkeit ist eine alte Form von Meditation, die den Anforderungen der Leistungsgesellschaft entgegenwirken kann. Wissenschaftliche Studien belegen die Wirksamkeit, zum Beispiel bei der Stressreduktion. Sie hat auch einen positiven Einfluss bei Schmerzlinderung, Migräne sowie Schlafstörungen und trägt zur Konzentration und geistigen Fitness bei. Die leitende Werkärztin, Dr. Daniela Kirstein, sagt: „Achtsamkeit ist nicht nur einer unserer zentralen Volkswagen Unternehmenswerte – die positiven Effekte von Achtsamkeit sind wissenschaftlich erforscht.“ Umgesetzt wird bei der Achtsamkeit die Fokussierung der Aufmerksamkeit, verbunden mit Übungen

zu Körperwahrnehmung und Atem, Gehmeditationen oder dem bewussten Wahrnehmen von Denken und Fühlen bei gleichzeitiger Verbundenheit mit der Gegenwart. Dr. Carina Beeke, verantwortliche für Gesundheitskonzepte und -beratung, ergänzt: „Der Soziologe Balla sagte sinngemäß: ‚Der Leistungsbegriff braucht eine neue Würde.‘ Dieser Satz drückt Notwendigkeit und Sinn von Achtsamkeit in Unternehmen aus.“ Achtsamkeit habe mit körperlicher sowie seelischer Gesundheit und dieser übergeordneten Ebene zu tun: Erwartungshaltungen, Menge und Formen der Arbeit hätten häufig zu einer Unangemessenheit dessen geführt, was Menschen zu leisten haben – wo-

durch ihre langfristige körperliche und seelische Gesundheit bedroht wird. Achtsamkeit spiele eine Schlüsselrolle dabei, dem Leistungsbegriff eine neue Definition und damit eine neue Würde zu geben. „Immer mehr Menschen sind gezwungenermaßen im Modus des ‚Funktionierens‘ unterwegs, das gesunderhaltende Erspüren von Körper, Geist und Seele nimmt dabei ab. Aber auch Kreativität oder Verbundenheit sind reduziert“, führt Beeke aus, „beides ist mit Blick auf Innovation und Menschlichkeit kritisch. Achtsamkeit kann dazu beitragen, wieder kreativer zu werden. Sie kann den Menschen vom ‚Hamsterrad‘ zum ‚Heureka‘ führen und menschliches Miteinander kooperativer gestalten.“

Im Werk 3 gibt es im Gesundheitswesen verschiedene Achtsamkeitsangebote – darunter achtwöchige Achtsamkeitskurse, individuelle Coachings, offene Mittagspausen-Meditations-Gruppen oder achtsames Essen im Betriebsrestaurant sowie einen Balanceraum als Ort der Ruhe und Stille.

Interessenten können sich im Gesundheitswesen oder über die E-Mail-Adresse gesundheitswesen.bs.k-sg-3.kommunikation@Volkswagen.de informieren. Menschen, die sich mit ihrer Achtsamkeitserfahrung einbringen möchten, sind herzlich willkommen.



² e-up (61 kW/83 PS) 1-Gang-Automatik Stromverbrauch kombiniert (NEFZ): 12,7 kWh/100 km und CO₂-Emission kombiniert: 0 g/km Effizienzklasse: A+
³ Passat GTE: 1,4 l TSI mit E-Motor 115 kW (156 PS) / 85 kW (115) PS 6-Gang-Doppelkupplungsgetriebe DSG Super 95 - Kraftstoffverbrauch, l/100 km: kombiniert 1,7-1,6; Stromverbrauch, kWh/100 km: kombiniert 15,7-15,1; CO₂-Emission, g/km: kombiniert 39-37; Effizienzklasse: A+