RUNDUM VOLKSWAGEN – DIE MITARBEITERZEITUNG FÜR UNSEREN STANDORT | DEZEMBER 2019

360° SALZGITTER

VOLKSWAGEN GROUP COMPONENTS

360° Volkswagen App: Mit Adventskalender!
24 Türchen mit Gewinnspielen, Rezepten und Geschichten. Jetzt App im App Store oder bei Google Play downloaden.

Verschaffte sich in Salzgitter im Center of Excellence Batteriezelle einen Eindruck von der heutigen Praxis: Nobelpreisträger M. Stanley Whittingham (rechts).

Chemie-Nobelpreisträger im Werk Salzgitter

M. Stanley Whittingham besichtigte die Pilotanlage zur Batteriezellfertigung

Hoher Besuch in Salzgitter: Der aktuelle Chemie-Nobelpreisträger M. Stanley Whittingham (78) und weitere hochrangige Forscher und Industrievertreter besichtigten das Komponentenwerk im Rahmen des internationalen „Wissenschaftspreises für Elektrochemie“. Diesen vergeben Volkswagen und BASF. In der Pilotfertigung im Center of Excellence Batteriezelle verschaffte sich der Nobelpreisträger einen Eindruck, wie seine Entdeckung Anfang der 1970er Jahre heute in die Praxis umgesetzt wird. „Es war eine großartige Reise von der Idee zur Realität“, sagte der britisch-amerikanische Chemiker. Hintergrund: Batteriezellen sind für den Volkswagen Konzern von großer Bedeutung. Bei E-Fahrzeugen machen sie 40 Prozent der Wertschöpfung aus. Der Nobelpreisträger M. Stanley Whittingham hat die Entwicklung der heute üblichen Lithium-Ionen-Batterien maßgeblich vorangetrieben. → SEITE 25

Mitarbeiter müssen Windows-Passwort nur noch einmal im Jahr ändern

Verlängerung auf mindestens zwölf Zeichen erhöht die Sicherheit – Zweiter Schritt: Prüfung auf unsichere Kombinationen

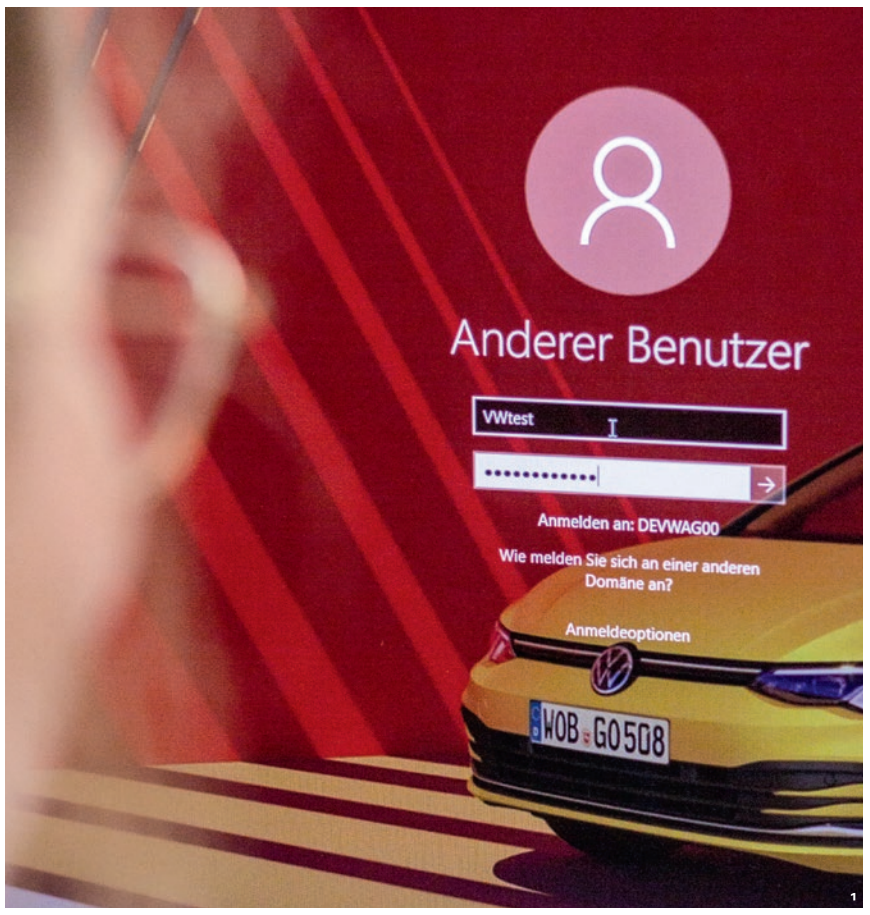
Mindestens zwölf Zeichen lang – dafür muss man es nur noch alle 365 Tage ändern: Diese neue Passwort-Richtlinie gilt seit Anfang Dezember für alle Beschäftigten von Volkswagen Pkw, Volkswagen Nutzfahrzeuge, Volkswagen Group Components und Audi, die ein Windows-Betriebssystem nutzen. Bisher wurden sie alle 90 Tage aufgefordert, ein neues Passwort zu vergeben.

Lutz Gutheil, Konzern-IT

Die neue Richtlinie tritt automatisch mit der nächsten Aufforderung zum Ändern des Passworts in Kraft. Das Kennwort, das der Nutzer dann auswählt, gilt ein Jahr. Dass trotz verlängerter Laufzeit die Anforderungen an die IT-Sicherheit erfüllt sind, dafür sorgt die Verlängerung des Passworts von mindestens zehn auf mindestens zwölf Zeichen. Ein zusätzlicher Schutz ist die Komplexität: Kennwörter müssen nun aus Sonderzeichen, Zahlen, Groß- und Kleinbuchstaben bestehen. Ab dem zweiten Quartal 2020 kommt ein Qualitätscheck hinzu. Dann prüft ein Algorithmus auf nicht zugelassene Kombinationen. So kann die Verwendung von „Passwort“, „1234“, „Volkswagen“ oder „Golf“ als Bestandteil des Passwortes dazu führen, dass das neue abgelehnt wird. Deshalb sollten Nutzer schon jetzt auf eine ausgefallene, aber dennoch einprägsame Kombination achten.

Lutz Gutheil, Leiter Information Security Governance: „Passwörter sind sowohl im dienstlichen als auch im privaten Umfeld nach wie vor notwendig und leider immer noch ein Einfallstor für Angreifer.“ Unter seiner Leitung hat ein Team aus 15 IT-Experten des Bereichs Group Information Security die neue Regelung entwickelt.

20 Mitarbeiter sorgen aktuell dafür, dass die Umstellung für die rund 100.000 Windows-Nutzer möglichst reibungslos abläuft. Nach der Anpassung für den Windows-Client folgen weitere IT-Systeme.



Ab sofort mindestens zwölf Zeichen lang: das neue Windows-Passwort zur Anmeldung.

kk-sz

[1] Das Fahrzeug wird noch nicht zum Verkauf angeboten.

Transformation: Meisterinnen im Interview

Volkswagen Group Components befindet sich mitten in der Transformation, die Werke werden kontinuierlich auf E-Mobilität ausgerichtet. Drei Meisterinnen aus den Leitwerken Kassel, Braunschweig und Salzgitter erzählen im Interview von den Veränderungen an ihrem Arbeitsplatz, berichten über Sorgen um die Zukunft, die Bedeutung von Vielfalt in einem Team und ihre persönlichen Erfahrungen als weibliche Führungskräfte.
→ SEITE 13

Komponenten in Top-Qualität

Qualitätsarbeit zahlt sich aus: Die Mannschaft hat vergangenes Jahr das bisher beste Qualitätsergebnis für Teile aus allen Geschäftsfeldern eingefahren. Es wurde unter anderem ein Rekordtief von Schadensfällen bei den Motoren und Getrieben verzeichnet, wie die nun veröffentlichten Ergebnisse zeigen.
→ SEITE 18

Zu Weihnachten: Mitarbeiter erfüllen Wünsche

Eine echte Tradition – das ist die Weihnachtsbaumaktion in der Komponente: Bereits zum vierten Mal stehen in der Adventszeit Weihnachtsbäume mit kleinen Wunschkärtchen in den Fluren der Zentralstellen und Geschäftsfelder in Wolfsburg und an vielen deutschen und polnischen Standorten. Das gemeinsame Ziel: Menschen, die sich aufgrund von Krankheit oder finanziellen Nöten kaum auf das Weihnachtsfest freuen, eine kleine Freude zu bereiten. Wie Sie mitmachen können, erklären wir auf
→ SEITE 20.

Neue Funktionen: Microsoft Teams hilft den Beschäftigten beim Kommunizieren.

Office 365: Jetzt mit neuer Funktion Microsoft Teams

Einfach. Zusammen. Arbeiten: Das ist das Motto des konzernweiten Projektes Office 365. Es geht nicht nur darum, ein neues System einzuführen. „Die Digitalisierung verändert unsere Arbeitswelt. Sie wird flexibler und ungebundener. Das muss sich auch in unseren Arbeitsinstrumenten wiederfinden. Im Zuge der Office-365-Einführung geben wir den Beschäftigten Werkzeuge für moderne neue Formen der digitalen Zusammenarbeit an die Hand", sagt Linda Dressler-Jahnel, im Office-365-Projekt für Kommunikation & Change verantwortlich.

Konzernweit Dateien teilen und an Dokumenten arbeiten

Office 365 vereint als Paket verschiedener cloudbasierter Dienste Anwendungen wie Outlook und PowerPoint mit neuen Funktionalitäten, zum Beispiel Teams. Mit der Umstellung wird der Speicher des Postfachs auf 100 GB und der des persönlichen Laufwerks OneDrive for Business auf 1 Terabyte erhöht. Wie die Zusammenarbeit einfacher wird, zeigt die Applikation Microsoft Teams. „Teams bietet die Möglichkeit, einfach und konzernweit zu kommunizieren, Dateien zu teilen und gemeinsam an Dokumenten zu arbeiten", sagt Martin Mensing, Office-365-Projektleiter. Mit vier einfachen Klicks könne jeder Beschäftigte ein abteilungs-, bereichs- oder markenübergreifendes Team erstellen – und der virtuelle Arbeitsbereich ist sofort vorhanden. „Dort kann ich mich dann mit meinen Kolleginnen und Kollegen austauschen und zeitgleich Dokumente bearbeiten. Ich bin nicht auf Austauschlaufwerke angewiesen und habe Überblick über den aktuellen Bearbeitungsstand von Dateien", so Mensing.

Projektleiter Martin Mensing

Die stufenweise Umstellung auf Office 365 ist im vollen Gange. Jeder Volkswagen Beschäftigte wird auf das neue System migriert.

Qualifizierung

Den Beschäftigten stehen Qualifizierungsangebote zur Verfügung. Das Weiterbildungsangebot „IT & Digitalisierung" der AutoUni etwa ist Partner des Office-365-Projektes. Weitere Informationen in Group Connect und im Volkswagen Wiki.

Volkswagen stärkt neue Software-Organisation

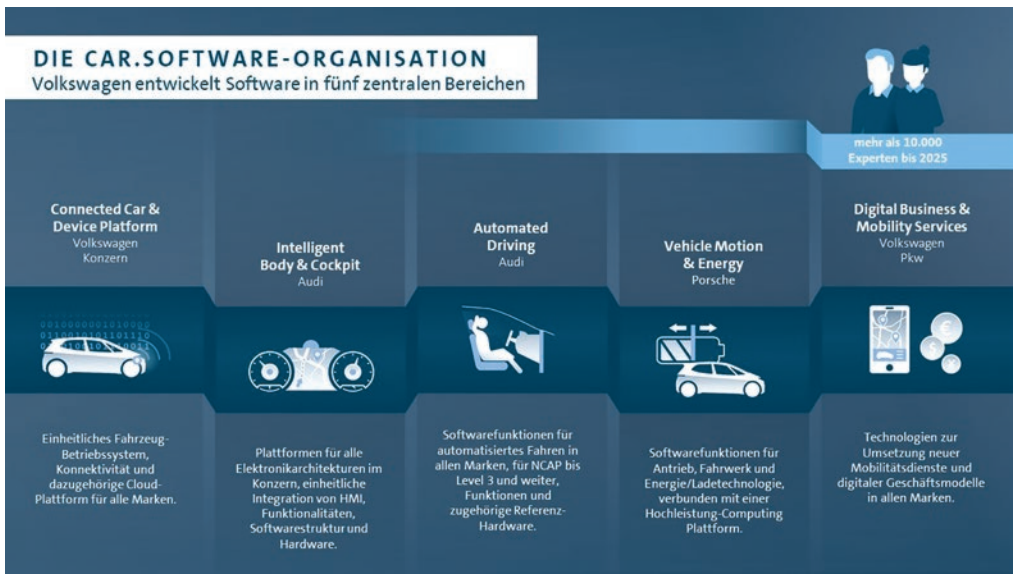
Ab Januar eigenständige Geschäftseinheit – Bis 2025 sollen in ihr mehr als 10.000 Digitalexperten zusammenarbeiten

Volkswagen stärkt die Car.Software-Organisation mit ihrer Konzernverantwortung für die Software im Fahrzeug: Ab Januar agiert diese als eigenständige Geschäftseinheit und bündelt als Konzerngesellschaft die Beteiligungen und Tochterunternehmen, die Software im Fahrzeug und für die digitalen Ökosysteme entwickeln. Erster Schritt: 3.000 Digitalexperten aus den Beteiligungen und Tochterunternehmen sollen zusammenarbeiten.

Die Car.Software-Organisation wird ihre Basis in der Audi Electronics Venture GmbH haben. Weitere deutsche Standorte befinden sich unter anderem in Berlin, Bochum, im Raum Ingolstadt, im Raum Stuttgart und in Wolfsburg. Internationale Standorte sind unter anderem in Seattle (USA) und Peking (China). In einem zweiten Schritt sollen unter dem Dach der Car.Software-Organisation auch Fachkräfte zusammenarbeiten, die in den Marken und Regionen tätig sind.

Zahl der Fachkräfte soll steigen

Hintergrund: Der Volkswagen Konzern strebt einen umfassenden Ausbau der Car.Software-Organisation an. Neben der Integration der Beteiligungen und Tochterunternehmen ist das Ziel, Fachkräfte der Marken Volkswagen, Audi und Porsche für einen Übergang in die neue Geschäftseinheit zu gewinnen. Die Zahl der Fachkräfte will Volkswagen zudem durch Neueinstellungen, strategische Zukäufe und weitere Partnerschaften nachhaltig verstärken. Bis 2025 sollen in der Car.Software-Organisation mehr als 10.000 Digitalexperten die Software im Fahrzeug, die digitalen Ökosysteme sowie kundennahe Funktionen im Handel entwickeln. Langfristig wird die Weiterentwicklung der Car.Software-Organisation zu einer „Software-Marke" im Konzern mit eigenem Markenauftritt angestrebt. „Wir werden mit der Car.Software-Organisation optimale Bedingungen für die besten Experten und eine zukunftsweisende Softwareentwicklung im Konzern schaffen", sagt Christian Senger, Volkswagen Markenvorstand für Digital Car & Services und konzernweit verantwortlich für Software im Fahrzeug. „Wir werden unsere Wettbewerbsfähigkeit stärken, indem wir einen deutlich größeren Teil der Wertschöpfung in der Digitalisierung unserer Fahrzeuge beherrschen. Deshalb werden wir in der Car.Software-Organisation auch markenübergreifend Software-Umfänge entwickeln. Damit schaffen wir erhebliche Synergien und Skaleneffekte für alle Marken."



Softwarevorstand Christian Senger

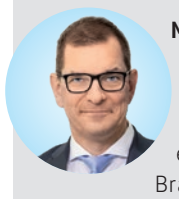
Beim Aufbau der neuen Gesellschaft gibt es noch offene organisatorische Fragen, die in den nächsten Monaten in enger Abstimmung mit den Betriebsräten geklärt werden sollen. Dazu zählen die Ausgestaltung der betrieblichen Mitbestimmung, die Modalitäten für einen Wechsel in die neue Einheit und tarifpolitische Aspekte.

Personalvorstand Gunnar Kilian

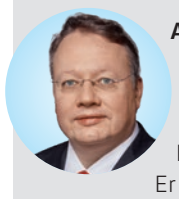
Software im Fahrzeug

Bis 2025 will der Volkswagen Konzern den Eigenanteil der Softwareentwicklung im Fahrzeug auf mehr als 60 Prozent steigern. Aktuell liegt er bei unter 10 Prozent. Die Car.Software-Organisation spielt dabei die zentrale Rolle. Die Organisation entwickelt markenübergreifend Software. Ziel ist, eine konzernweit einheitliche Software-Architektur zu etablieren.

Namen & Nachrichten



Markus Duesmann (50) wird im April Mitglied des Konzernvorstands. Zugleich übernimmt er als Nachfolger von Bram Schot den Vorstandsvorsitz von Audi. Duesmann ist Diplom-Ingenieur und war zuvor in leitenden Positionen bei BMW tätig. Dort verantwortete er bis Juli 2018 das Vorstandsressort Einkauf und Lieferantennetzwerk. Zu seinen Aufgaben im Konzernvorstand wird auch die Verantwortung für die Konzernforschung und -entwicklung gehören, die aktuell beim Vorstandsvorsitzenden liegt. Im Gegenzug wechselt die Zuständigkeit für den Konzernvertrieb an Herbert Diess.

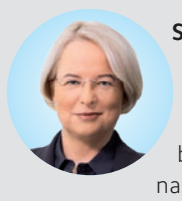


Alexander Seitz (57), Finanzvorstand von Audi, wird im März Finanzvorstand der Marke Volkswagen. Er ist Betriebswirt und arbeitet seit 2005 im Volkswagen Konzern. Seitz' Laufbahn begann 1987 bei Daimler-Benz. 1995 wechselte er zu Mercedes-Benz do Brasil und übernahm fünf Jahre später leitende Funktionen in der Beschaffung bei Daimler-Chrysler und Chrysler in den USA. Bei Volkswagen leitete Seitz zunächst die konzernweite Beschaffung im Bereich Antriebe. Ab 2008 war er Mitglied der Geschäftsführung von Volkswagen do Brasil, ab 2013 Erster Vizepräsident des Gemeinschaftsunternehmens SAIC Volkswagen in Shanghai, bevor er 2017 Audi Finanzvorstand wurde.

Arno Antlitz (49), Finanzvorstand der Marke Volkswagen, wird im März Finanzvorstand von Audi. Er ist promovierter Wirtschaftsingenieur und im Vorstand der Marke Volkswagen seit 2010 verantwortlich für Finanzen, Controlling und Rechnungswesen. Seit 2018 ist Antlitz im Markenvorstand zusätzlich für die Region Nordamerika verantwortlich. Seine Laufbahn begann er 1999 bei der Unternehmensberatung McKinsey. Nach seinem Wechsel zu Volkswagen 2004 wurde ihm 2005 die Verantwortung für das weltweite Produktcontrolling der Marke Volkswagen übertragen.

Murat Aksel (47), Einkaufschef von BMW in Nordamerika, wird im Juli Beschaffungsvorstand der Marke Volkswagen. Die Berufslaufbahn des Diplom-Wirtschaftsingenieurs startete 1998 bei Opel. 2001 übernahm er verantwortliche Funktionen bei General Motors und Fiat in Turin, bevor er 2008 für General Motors nach Shanghai wechselte. 2009 berief BMW ihn zum Bereichsleiter Einkauf und Lieferantennetzwerk Karosserie und Ausstattung. In dieser Funktion verantwortete er von 2011 bis 2012 zusätzlich die Standortleitung für das Komponentenwerk in Landshut. Seit 2017 trägt Aksel bei BMW Verantwortung für den Einkauf und das Lieferantennetzwerk in Amerika.

Dirk Große-Loheide (55), Beschaffungsvorstand der Marke Volkswagen, wird im April bei Audi Vorstand für Beschaffung und IT als Nachfolger von Bernd Martens. Große-Loheide ist Diplom-Ökonom und Bankkaufmann. Nach seinem Einstieg bei Volkswagen 1990 folgten von 1995 an verantwortliche Funktionen im Einkauf bei Seat und ab 2000 bei Volkswagen Nutzfahrzeuge – dort ab 2007 als Vorstand für Beschaffung und Produktion. 2011 wurde Große-Loheide Vorstand für Beschaffung bei Volkswagen de México. Ab 2014 verantwortete er die Beschaffung von Dienstleistungen und Anlagen des Konzerns. Ab 2017 war er Vorstand für Beschaffung bei MAN und ab April 2019 Leiter Konzern Beschaffung Operations, bevor er Beschaffungsvorstand der Marke Volkswagen wurde.



Sabine Maaßen (53), Personalvorständin von Thyssenkrupp, übernimmt im April bei Audi das Personalressort und folgt damit auf Wendelin Göbel. Maaßen ist seit 2016 bei Thyssenkrupp, seit 2018 als Personalvorständin. Zuvor war die promovierte Juristin mehr als zehn Jahre im Vorstand der IG Metall, zuletzt als Leiterin Justiziariat. Als Arbeitnehmervertreterin hatte sie bereits mehrere Aufsichtsratsmandate in der Auto-Industrie inne.

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 Rotermund, Tobias Schwerdtfeger, Alexander Ott, Oliver Keppler. Ständige Mitarbeit: Jesko Giessen, Dirk Schlinkert.

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
28. November 2019

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

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

Druck Dierichs Druck + Media, Kassel

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

Werk in der Türkei? Das sagt Herbert Diess

360° bringt den Beitrag des Vorstandsvorsitzenden im sozialen Netzwerk LinkedIn im Wortlaut

In diesen Tagen erreichen mich zahlreiche öffentliche Appelle und persönliche Briefe zum möglichen Neubau eines Volkswagen Werks in der Türkei. Auf der einen Seite die Forderung: Volkswagen soll sich politisch neutral verhalten und seine Entscheidungen aus rein wirtschaftlichen Erwägungen treffen. Auf der anderen Seite die Erwartung: Volkswagen soll die geplante Fertigung in der Türkei aus moralischen Gründen überprüfen.

Volkswagen hat seine Entscheidung bis zum Ende des Jahres zurückgestellt. Das haben wir getan, obwohl ein Werk in der Türkei in unserem wirtschaftlichen Interesse liegt. Mit ihrem großen Markt, ihrem Kostenniveau und ihrer guten industriellen Basis ist die Türkei ein besonders geeigneter Produktionsstandort für uns.

Dennoch sind wir überzeugt: Wenn Unternehmen meinen, dass der Schutz von Völkerrecht und Menschenrechten allein in der Verantwortung von Regierungen liege, verliert die Marktwirtschaft ihre ethische Grundlage. Volkswagen teilt die Bewertung der deutschen Bundesregierung und der Europäischen Union zum militärischen Konflikt in Nordsyrien. Solange Menschen getötet werden, legen wir keinen Grundstein neben ein Schlachtfeld.

Zum ethischen Handeln eines Unternehmens gehört allerdings auch, dass wir die langfristigen Konsequenzen unserer Entscheidungen ebenso in den Blick nehmen wie die kurzfristigen. Ich bin davon überzeugt, dass ein freier Welthandel und enge wirtschaftliche Verflechtungen sowohl Frieden als auch Wohlstand und Freiheit fördern. Sanktionen dürfen nicht zu Protektionismus führen.

LinkedIn-Beitrag: Vorstandsvorsitzender Herbert Diess beschreibt den aktuellen Stand der Entscheidungsfindung über ein mögliches Werk in der Türkei.

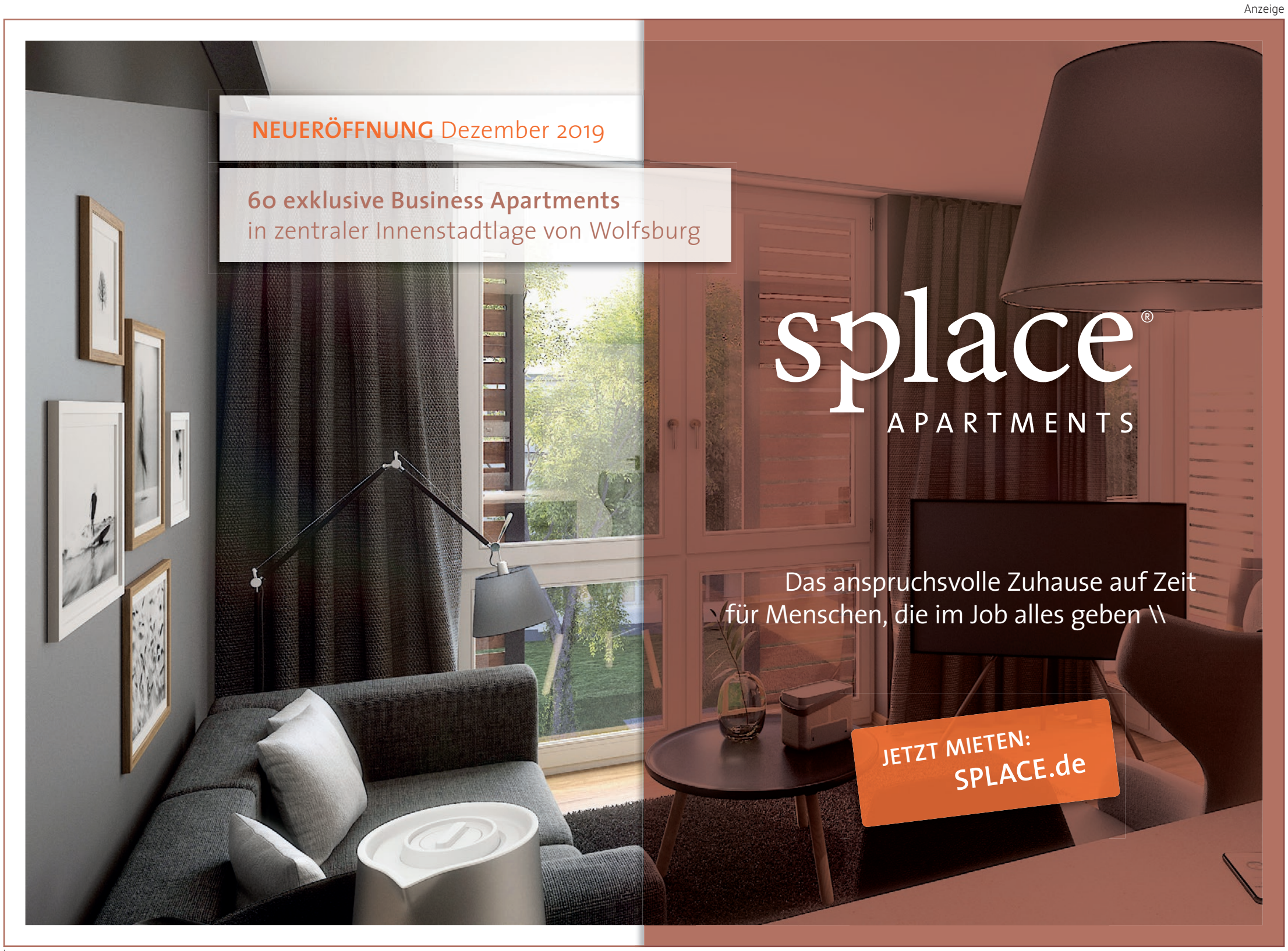
Es ist Teil unserer unternehmerischen Verantwortung, die Auswirkungen unseres Handelns auf die konkreten Lebensbedingungen vieler Menschen zu bedenken. Der Bau eines Automobilwerks dient nicht dazu, die Existenz einer Regierung zu sichern. Aber er sichert die Existenz von Tausenden Menschen. Ein sicherer Arbeitsplatz zu fairen Bedingungen. Ein Einkommen, das den eigenen Kindern eine gute Bildung und bessere Zukunft ermöglicht. Diese Menschen erwarten zurecht, dass ihre Hoffnungen nicht zum Spielball der Politik werden.

Volkswagen hat Fertigungsstandorte in der ganzen Welt. China, Russland, Südafrika, Brasilien, Indien, die Vereinigten Staaten und viele mehr. Das ist das Wesen eines globalen Konzerns. Überall halten wir uns an die lokalen Gesetze und unsere eigenen ethischen Standards. Wir unterstützen die jeweilige Gemeinschaft und sind Teil von ihr. Dabei wissen wir, dass nicht alle diese Länder unsere Vorstellung von einem freiheitlichen demokratischen Rechtsstaat teilen. Laut dem Demokratie-Index der Zeitschrift „The Economist“ leben nur 4,5 Prozent der Weltbevölkerung in einer „voll entwickelten Demokratie“. Die Entwicklungschancen der anderen 95,5 Prozent können uns aber nicht gleichgültig sein.

Entscheidung über neues Werk in der Türkei ist noch offen

Das ist die schwierige Abwägung hinter all unseren Entscheidungen. Unsere Entscheidung über ein neues Werk in der Türkei ist noch offen. Nur eines ist sicher: Ethisches Handeln ist nicht gleichbedeutend mit einfachen Antworten. Das gilt für Regierungen. Und das gilt auch für uns.

Anzeige



Geschäftsbeziehungen – aber nur mit den richtigen Partnern!

Vertrieb, Beschaffung und Compliance bewerten Geschäftspartner in einem neuen konzernweiten Prüfprozess

Bei Geschäftsbeziehungen gilt wie im privaten Bereich: Prüfe, wer sich bindet. Wenn sich Geschäftspartner nicht an Recht und Gesetz halten, drohen schwere finanzielle Folgen und Reputationsschäden für Volkswagen. Deshalb hat der Konzern die Erwartungen an das Handeln seiner Partner in den Verhaltensgrundsätzen für Geschäftspartner festgehalten. Dass Volkswagen die Partner kennt und wirklich nur mit den richtigen zusammenarbeitet, stellen Vertrieb, Beschaffung und Compliance jetzt gemeinsam in einem neuen konzernweit standardisierten Prozess mit einer Compliance-Prüfung sicher.

Neues IT-System: Ein Projektteam aus der Compliance schult Kollegen von Volkswagen do Brasil.

Bestehende und künftige Geschäftspartner werden risikobasiert im Hinblick auf Compliance-Risiken mit der sogenannten Business Partner Due Diligence (BPDD) unter die Lupe genommen. Ziel ist es, Risiken frühestmöglich zu erkennen, sie durch geeignete Maßnahmen zu beseitigen und so den Konzern zu schützen. Dazu gehören zum Beispiel Korruptions- oder Geldwäscherisiken. Deshalb stehen etwa intransparente Eigentümerstrukturen, potenzielle Interessenkonflikte oder ungewöhnliche Zahlungsbedingungen im Fokus. Die Beschaffung prüft Lieferanten und Dienstleister zudem risikobasiert auf Umwelt- und Sozialrisiken. Das Ergebnis dient im Nachhaltigkeitsranking den Einkäufern als Entscheidungshilfe. Für alle Geschäftspartner gilt: Eine erfolgreiche Prüfung ist die Voraussetzung für eine Zusammenarbeit.

Übrigens auch für die Partner ist die Prüfung ein Gewinn: Der Prüfprozess hilft, eigene Risiken zu erkennen, Systeme zu optimieren und damit ihr Unternehmen sicherer aufzustellen. Den Compliance-Check bestanden zu haben, ist ein echtes Qualitätsmerkmal. Sollte es wirklich schwarze Schafe geben, handelt Volkswagen konsequent, zum Beispiel indem bestehende Verträge entweder nicht verlängert oder gekündigt werden oder mit neuen potenziellen Partnern keine Vertragsbeziehung zustande kommt. Bei positivem Ergebnis können dafür alle Konzerngesellschaften ohne erneute Prüfung mit dem Partner arbeiten – das spart Zeit und Ressourcen.

Was sich einfach liest, ist ein Projekt der Superlative: In nur 24 Monaten hat das Team aus Compliance, IT, Vertrieb und Beschaffung den Prozess vom Konzept bis zur Umsetzung in 45 Ländern und einer Vielzahl an Konzerngesellschaften verwirklicht. 18.000 Importeure und Händler stehen allein für den Vertrieb zur Prüfung an. Je nach Risikobewertung kommen jährlich weltweit rund 3.000 Lieferanten und Dienstleister der Beschaffung hinzu. Um die BPDD künftig überall IT-gestützt durchzuführen, hat das Team mehr als 500 Kolleginnen und Kollegen aus Vertrieb, Beschaffung und Compliance in der ganzen Welt vor Ort trainiert. Mehr als 3.200 Partner sind es bereits und täglich kommen mehr dazu. Gut zu wissen: Mehr zum Thema BPDD (Konzernrichtlinie 29) gibt es unter http://compliance im Volkswagen Net.

Das sagen die Bereichsleiter:

„Alle am Projekt beteiligten Kollegen können auf das in kürzester Zeit Erarbeitete sehr stolz sein. Sie haben einen innovativen Auswahlprozess eingeführt, der nicht nur unser Unternehmen schützt, sondern auch unseren Geschäftspartnern hilft, ihre Risiken zu erkennen und aktiv anzugehen. Nur so funktioniert Compliance: nicht im stillen Kämmerlein, sondern gemeinsam und im direkten vertrauensvollen Kontakt mit unseren Geschäftspartnern."
Kurt Michels, Group Chief Compliance Officer

„Die Konzernbeschaffung ist tagtäglich mit Zigtausenden Dienstleistern, Lieferanten und Agenturen im Austausch. Hier tragen wir große Verantwortung. Deshalb haben wir bereits hohe Standards zum Thema Nachhaltigkeit in Lieferantenbeziehungen gesetzt. Als ein wichtiger Teilbaustein des Nachhaltigkeitsratings hilft uns der BPDD-Prozess, Risiken im Bereich passive Korruption zu identifizieren und abzubauen." **Ullrich Gereke, Beschaffung**

„Für uns ist klar: Wir arbeiten nur mit Geschäftspartnern, die unsere Werte und Erwartungen an saubere Geschäfte teilen. Der Vertrieb, unsere Händler und Organisationen sind das Gesicht von Volkswagen für unsere Kunden. Die Prüfung trägt dazu bei, auch bei unseren Partnern vor Ort Risiken schnell zu erkennen und dann die Organisation und Prozesse sauber aufzustellen. Das ist ein Qualitätsmerkmal – und darauf achten wir bei unseren Fahrzeugen ja auch." **Christian Dahlheim, Vertrieb**

Anzeige

„KulTour“: Finale in der Autostadt

200 Beschäftigte diskutierten über Kulturwandel, E-Mobilität und Chancengleichheit von Frauen im Volkswagen Konzern

Finale in der Autostadt: Im Rahmen der „KulTour“ haben Beschäftigte in der Autostadt in Wolfsburg an einem außergewöhnlichen Format teilgenommen: Sie beantworteten kontroverse Fragen über ihr Unternehmen – und wurden dann einem Gesprächspartner vorgestellt, der ganz anderer Meinung ist als sie.

Anhand von fünf kontroversen Ja/Nein-Fragen vermittelte ein Algorithmus den Beschäftigten vor Ort einen Gesprächspartner mit möglichst gegenteiligen Meinungen. Die Veranstaltung fand in Partnerschaft mit dem Zeit-Verlag statt.

Diskussion zum Abschluss der „KulTour“ im ZeitHaus der Autostadt: Ralph Linde (von links), Gunnar Kilian, Hiltrud Werner und Bernd Osterloh.

Offen, ehrlich und streitlustig in der Diskussion

„Heute wollten wir anfangen, offen, ehrlich und streitlustig über Themen zu diskutieren, die das Unternehmen beschäftigen“, beschrieb Ralph Linde, Leiter Group Academy, das Gesprächsformat. Die Paare diskutierten darüber, ob der konsequente Umstieg auf E-Mobilität richtig ist, ob Frauen und Männer bei Volkswagen die gleichen Chancen haben, ob Englisch zur Konzernsprache werden sollte, ob der Kulturwandel Volkswagen zu einem leistungsfähigeren Unternehmen macht und ob der Klimaschutz im Widerspruch zum wirtschaftlichen Erfolg des Konzerns steht. Die Idee für das Gesprächsformat entstand 2017 im Vorfeld der Bundestagswahl in der Redaktion von Zeit Online. Im Rahmen der Volkswagen „KulTour“-Reihe setzte der Zeit-Verlag das Gesprächsformat erstmals in einem Unternehmenskontext ein.

Unterschiedlicher Meinung: die Beschäftigten Laurens Boeke (von links), Lisa Kahlert, Martin Skrczypczek und Melanie Horvat.

Zu Gast auf der Bühne im ZeitHaus waren außerdem die beiden Volkswagen Vorstandsmitglieder Hiltrud Werner und Gunnar Kilian sowie der Betriebsratsvorsitzende Bernd Osterloh, die sich durchaus kritischen Fragen zum Kulturwandel stellten.

Als Abschluss der „KulTour“ bot die Veranstaltung eine gute Gelegenheit, um Feedback zu den vorangegangenen Treffen der Reihe und zum Wandelprozess einzuholen. „Mich hat sehr gefreut, dass der Kulturwandel inzwischen einen hohen Stellenwert hat“, sagte Personalvorstand Kilian. „Mit dem Format der Zeit, die Leute in ein Streitgespräch zu verwickeln, schaffen wir im Unternehmen noch einmal mehr Offenheit und mehr Verständnis.“

Für die Veranstaltung hatten sich im Vorfeld Beschäftigte von acht verschiedenen Volkswagen Standorten angemeldet. Am Eingang beantworteten alle Gäste auf iPads die fünf Ja/Nein-Fragen. Anschließend errechnete der Algorithmus aus den Antworten die Paare – und sorgte für reichlich Streitpotenzial: 75 der 109 Gesprächspaare waren in drei oder mehr Fragen unterschiedlicher Ansicht.

Ein Thema: Klimaschutz und wirtschaftlicher Erfolg

Uneins waren die Gäste vor allem darüber, ob der konsequente Umstieg auf Elektromobilität richtig ist und ob Frauen die gleichen Chancen haben. Eher einig waren sich die Teilnehmer hingegen darüber, dass der Klimaschutz nicht im Widerspruch zum wirtschaftlichen Erfolg steht – und dass der Kulturwandel Volkswagen zu einem leistungsfähigeren Unternehmen macht.
Das Ziel sei nun, den organisierten Streit und den Dialog in den Alltag zu bringen, so Linde: „Der nächste Schritt ist, dass wir nicht nur über Kultur sprechen, sondern unsere Ansätze in den einzelnen Fachbereichen auch umsetzen müssen.“

Erstes Jobsharing-Tandem im Oberen Management-Kreis

Bei Volkswagen Consulting: Juliane Paul und Astrid Vettin-Wansart teilen sich Leitungsaufgabe

Astrid Vettin-Wansart und Juliane Paul sind Teil des Oberen Management-Kreises (OMK). Damit verbunden ist eine kleine Revolution: Zusammen sind die zwei Führungskräfte das erste Jobsharing-Tandem im oberen Management mit reduzierter Arbeitszeit. Konkret: Juliane Paul und Astrid Vettin-Wansart teilen sich die Leitung des Projekt-, Prozess- und Budget-Managements in der Volkswagen Consulting.

Die Ansprüche ihrer Mitarbeiter und des Unternehmens sind vielfältig. Astrid Vettin-Wansart: „Daher teilen wir uns so auf, dass auch Nachmittags- und Abendtermine trotz reduzierter Arbeitszeit mit jeweils einer von uns möglich sind.“

Kennengelernt haben sich Astrid Vettin-Wansart und Juliane Paul in ihrem früheren Bereich Konzern Produktstrategie. Als junge Mütter arbeiteten sie mit reduzierter Stundenzahl. Juliane Paul: „Als die Stelle einer UA-Leitung zu besetzen war, fassten wir auf Initiative unserer Chefin Edda Kristof-Goeman den Entschluss, es mit Jobsharing zu versuchen.“ Mehr als zwei Jahre klappte das sehr gut und bald hatten sich auch alle Kollegen, Mitarbeiter und Prozesspartner an das neue Arbeitsmodell gewöhnt. Als schließlich Juliane Paul die Anfrage aus der Consulting erreichte, war ihre Antwort: „Uns gibt es nur zu zweit.“ Die Gespräche mit Richard Petrovic (Leiter Volkswagen Consulting) verliefen erfolgreich – und im Dezember 2018 wechselten die Kolleginnen den Bereich. „Aus meiner Sicht bereichern Juliane und Astrid unser Leitungsteam mit ihren Kompetenzen und der Kombination aus ihren individuellen Erfahrungen in der Management-Beratung und dem Volkswagen Konzern. So, wie die beiden Kolleginnen das Modell leben, sehe ich nur Vorteile für alle Seiten“, sagt Petrovic.

Das Jobsharing-Tandem: Juliane Paul (links) und Astrid Vettin-Wansart.

Auch für das Jobsharing-Tandem ist das Modell ein Gewinn: „Wir können unterschiedliche Erfahrungen, Kompetenzen und Netzwerke in unsere Arbeit einbringen“, sagt Vettin-Wansart. Ihr Erfolgsrezept? „Sehr gut miteinander auskommen, noch besser kommunizieren und die Kollegin im eigenen Zuständigkeitsbereich als Führungskraft zulassen.“

Dazu sagt Konzernpersonalvorstand Gunnar Kilian: „Vereinbarkeit von Familie und Beruf darf nicht nur ein Anspruch sein, wir müssen das bei Volkswagen auch zulassen – und zwar auf jeder Hierarchiestufe. Das Beispiel in der Consulting zeigt, wie das klappen kann.“

1.000 neue Arbeitsplätze in Chattanooga

Volkswagen of America investiert in den Standort Chattanooga: Die Arbeiten für den Bau einer Montagelinie für vollelektrische Fahrzeuge auf Basis des Modularen E-Antriebs-Baukastens (MEB) haben begonnen. Das Werk in Chattanooga soll ab 2022 mit der Produktion eines SUV aus der ID. Familie beginnen. Zusätzlich soll eine Montage für Batteriesysteme in Chattanooga errichtet werden. Durch die Investitionen von 800 Millionen US-Dollar werden rund 1.000 Arbeitsplätze entstehen.

„Dies ist ein großer Moment für das Unternehmen“, sagte Scott Keogh, President und CEO von Volkswagen Group of America. „Die Erweiterung der lokalen Produktion legt die Grundlagen für nachhaltiges Wachstum in den USA. Elektroautos sind die Zukunft der Mobilität und Volkswagen wird sie für Millionen Menschen bauen.“

Die Fertigung wird um insgesamt 52.400 Quadratmeter erweitert. Volkswagen fertigt derzeit das SUV Atlas und die Nordamerikavariante der Passat Limousine in Chattanooga.

Ab 2022: Am Standort Chattanooga soll ein SUV aus der ID. Familie gebaut werden.

So hilft der Code of Conduct bei Entscheidungen

Wie verhalte ich mich am Arbeitsplatz? Dazu hat der Volkswagen Konzern seine Verhaltensgrundsätze *(Code of Conduct)* herausgegeben. In diesem Jahr feiert der Code of Conduct bereits den zweiten Jahrestag. „Der Code of Conduct ist das Herzstück und die Grundlage für regelkonformes und ethisches Handeln aller Beschäftigten im Volkswagen Konzern – weltweit und auf allen Ebenen. Der zweite Geburtstag ist ein guter Anlass, um sich mit den verschiedenen Themen der Verhaltensgrundsätze zu beschäftigen und einen Bezug zum eigenen Arbeitsumfeld herzustellen. Besonders empfehle ich den Compliance-Spiegel als praktische Entscheidungshilfe für den Arbeitsalltag“, sagt Kurt Michels, Group Chief Compliance Officer.

Kurt Michels, Group Chief Compliance Officer

Um integres und regelkonformes Verhalten in einem konzernweit gültigen und vor allem einheitlichen Regelungsfundament festzuhalten, begann im Jahr 2017 die Arbeit an einer aktualisierten Version der Verhaltensgrundsätze. Compliance-Kollegen aus allen Marken arbeiteten gemeinsam an einem neuen Konzept für den ersten weltweit einheitlichen Code of Conduct, der die komplexen juristischen Themen leicht verständlich und anschaulich erklärt.

Unsicher bei einer zu treffenden Entscheidung?
Die grundlegenden Regelungen gibt es zum Nachlesen in den Verhaltensgrundsätzen.

k

One HR: So stellt sich das Personalwesen neu auf

Mitarbeiter der Volkswagen AG wenden sich künftig an ein Beratungscenter - Business Partner unterstützen Führungskräfte

Mit Einführung des neuen Betriebsmodells One HR gibt das Personalwesen ab Januar die Antwort auf die Fragen der Transformation der Arbeitswelt. Die **360°** beantwortet die wichtigsten Fragen.

Warum stellt sich das Personalwesen überhaupt neu auf?
Volkswagen treibt die Transformation des Konzerns konsequent voran. Mit Einführung einer neuen Arbeitsweise sowie Arbeitsteilung will das Personalwesen diesen Wandel im Sinne der Mitarbeiter gestalten, um die Anliegen der Beschäftigten in Zukunft noch besser mit den Chancen, die die Digitalisierung bietet, zu bearbeiten. Ziel des neuen Betriebsmodells One HR ist es dabei, die Personalarbeit der Volkswagen AG schneller, digitaler und vor allem unkomplizierter zu gestalten: für die Personaler selbst, vor allem aber für die Beschäftigten.

Was bedeutet das für die Mitarbeiter?
Die neue Personalarbeit One HR bietet den Beschäftigten künftig einen schnelleren Zugang sowie umfassendere und noch professionellere Infos seitens des Personalwesens. Möglich macht das unter anderem die Einführung eines Beratungscenters. Statt sich wie aktuell mit allen Fragen an einen einzelnen Personalbetreuer zu wenden, haben Beschäftigte die Möglichkeit, auf das gesamte spezialisierte Know-how des Personalwesens zuzugreifen.

Wie funktioniert das Beratungscenter und welche Vorteile bietet es?
Ab 7. Januar ist das Beratungscenter erste Anlaufstelle für persönliche Anliegen der Mitarbeiter (Tarif bis OMK). Vorteil: die Spezialisierung. Bislang bearbeitete jeder Personaler Anfragen aller „seiner Kunden“ auf einmal. Das bedeutete für die Beschäftigten zum Teil Wartezeiten, für die Personaler zunehmende Arbeitsbelastung. Durch das Beratungscenter ändert sich das. Allgemeine Anfragen, etwa zur Elternzeit, werden durch Personalbetreuer sofort beantwortet. Neu: Spezielle Anliegen, etwa zur Altersteilzeit, werden gezielt an Spezialisten für Personalprodukte geleitet, die sich anschließend mit den Mitarbeitern schnell in Verbindung setzen.

Wie erreiche ich das Beratungscenter?
Das Beratungscenter bietet den Beschäftigten im indirekten Bereich einen schnellen und unkomplizierten Zugang über Telefon und E-Mail. Darüber hinaus gibt es die Service Points als Anlaufstelle für Mitarbeiter, um Anliegen auch im direkten Gespräch zu klären. Für den allgemeinen Überblick stehen zudem das Volkswagen WiKi sowie die Self-Services zur Verfügung.

Was ändert sich für Führungskräfte?
Um alle Geschäftsbereiche in der Transformation zu unterstützen und gezielt in Personal- und Organisationsfragen zu beraten, stehen den Führungskräften künftig so genannte HR Business Partner zur Seite. Sie sind Spezialisten, die Lösungen bei Fragen zum Personal und zur Organisation der Geschäftsbereiche aufzeigen. Darüber hinaus bieten die HR Business Partner den Führungskräften strategische Beratung, Unterstützung bei kritischen Themen sowie Expertise bei Teamentwicklungsfragen, um die Herausforderungen der Transformation auch im Sinne der Mitarbeiter gestalten zu können.

Werbemotiv mit Kolleginnen und Kollegen des Personalwesens: (von links oben im Uhrzeigersinn) Madlin Acker (Kassel), Friedrich Stein und Natascha Bieg (beide Hannover) und Marie-Luise Garcia Perez (Wolfsburg).

„Die Neuaufstellung bietet viele Chancen! Ich freue mich auf noch mehr Nähe zu den Fachbereichen, etwa bei den Transformationsthemen. Auf mehr Fokus bei der Gewinnung von externen Spezialisten, etwa für Software. Und einen noch einfacheren und schnelleren Zugang zu Personal für alle Beschäftigten.“

Wolfgang Fueter, Mitglied des Markenvorstands, Bereich Personal, Konzern Komponente

„Künftig agiere ich als Expertin, die auf ihr Themengebiet spezialisiert ist. Der Vorteil dabei: Ich muss mich nicht mehr spontan in neue Prozesse einden-ken und kann meine Arbeit effizienter umsetzen.“

Natascha Bieg, Personalerin Volkswagen Nutzfahrzeuge

„Die Kolleginnen und Kollegen bei VW liefern jeden Tag gute Arbeit und haben darum auch eine Top-Betreuung durch das Personalwesen verdient. Dieser Service soll mit dem neuen System besser werden. Die Umstellung wird die Beschäftigten im Personalwesen aber stark fordern, und möglicherweise läuft auch an einigen Stellen etwas schief. Darum sollten wir den Kolleginnen und Kollegen etwas Zeit für die Umstellung geben. Und nicht sofort beschweren, falls etwas nicht sofort klappt. Ihr könnt sicher sein, dass alle Beschäftigten im Personalwesen mit voller Kraft daran arbeiten, dass die ganze Belegschaft zufrieden ist. Von den Führungskräften erwarten wir in diesem Prozess jede Art der Unterstützung für die Teams.“

Sebastiano Addamo, zuständiger Betriebsratskoordinator für das Personalwesen

„Wir Personaler haben jetzt die Chance, uns stärker zu fokussieren. Ich freue mich darauf, mich als Expertin in meine spannenden Themen zu vertiefen.“

Sophia Sivasli, Personalerin im Werk Braunschweig

„Mit One HR gestalten WIR unsere Prozesse schlanker und sind in der Lage, die Betreuungsqualität in der Beratung zu erhöhen. So können auch WIR unseren Beitrag zur Steigerung der Produktivität im Unternehmen leisten.“

Klaus Fröhling, Leiter Personal Emden

Neue Struktur: Was sich für die Meister ändert

Personalwesen will bei Führungsaufgaben künftig stärker unterstützen

Mit One HR will das Personalwesen auch die Meister in ihrer Arbeit unterstützen. „Unsere Meister wünschen sich, endlich wieder ihrer Führungsaufgabe nachkommen und sich ordentlich um ihre Mitarbeiter kümmern zu können, mit allem was dazugehört“, erklärt Nicole Kösling. Die Personalleiterin des Werks Wolfsburg betont zudem, dass das neue Betriebsmodell One HR genau diese Interessen berücksichtigt und die Führungsaufgaben der Meister künftig stärker unterstützt. Konkret heißt das: Ab Januar 2020 können die Meister ihre persönlichen Anliegen an das HR Beratungscenter richten. Telefonisch, via Mail oder direkt an den Service Points. Bei den Fragen zu Führung und Teamentwicklung können sich die Meister künftig an einen HR Business Partner wenden.

Dieser hilft Ihnen, Lösungen für Führungsfragen zu finden. „Am Anfang bedeuten neue Ansprechpartner, neue Schnittstellen, neue Aufgabenzuschnitte auch eine gewisse Umstellung, das ist klar“, sagt Kösling. Doch nach einer Gewöhnungsphase am Anfang wird sich das neue Betriebsmodell, laut der Personalleiterin, für die Meister auszahlen. „Dieser Wandel bietet eine enorme Chance, den Wünschen der Meister nachzukommen. Und diese ergreifen wir mit One HR.“

Nicole Kösling, Personalleiterin Werk Wolfsburg.

k

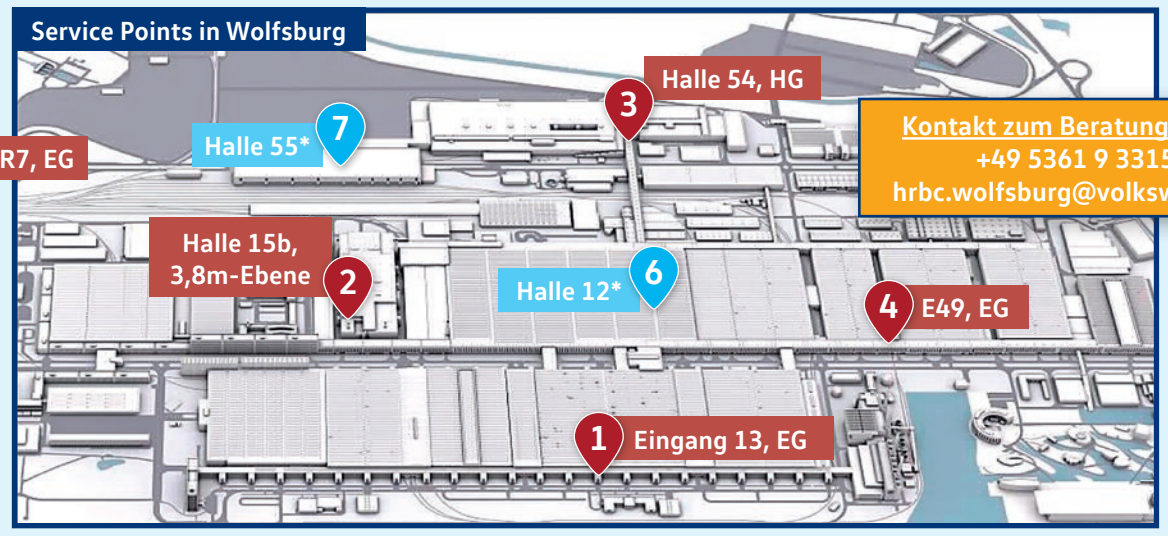
Ab 7. Januar: So erreichen die Beschäftigten das Personalwesen

Neues Beratungscenter ist per Telefon und E-Mail erreichbar - Produktionsnahe Service Points sind Anlaufstellen für direkten Kontakt

„Das HR Beratungscenter ist für mich das Herzstück des Personalwesens. Ich freue mich, mit einer tollen Mannschaft zum Erfolg unserer Personalarbeit beizutragen. Gemeinsam wollen wir künftig das Personalwesen moderner und einfacher gestalten."

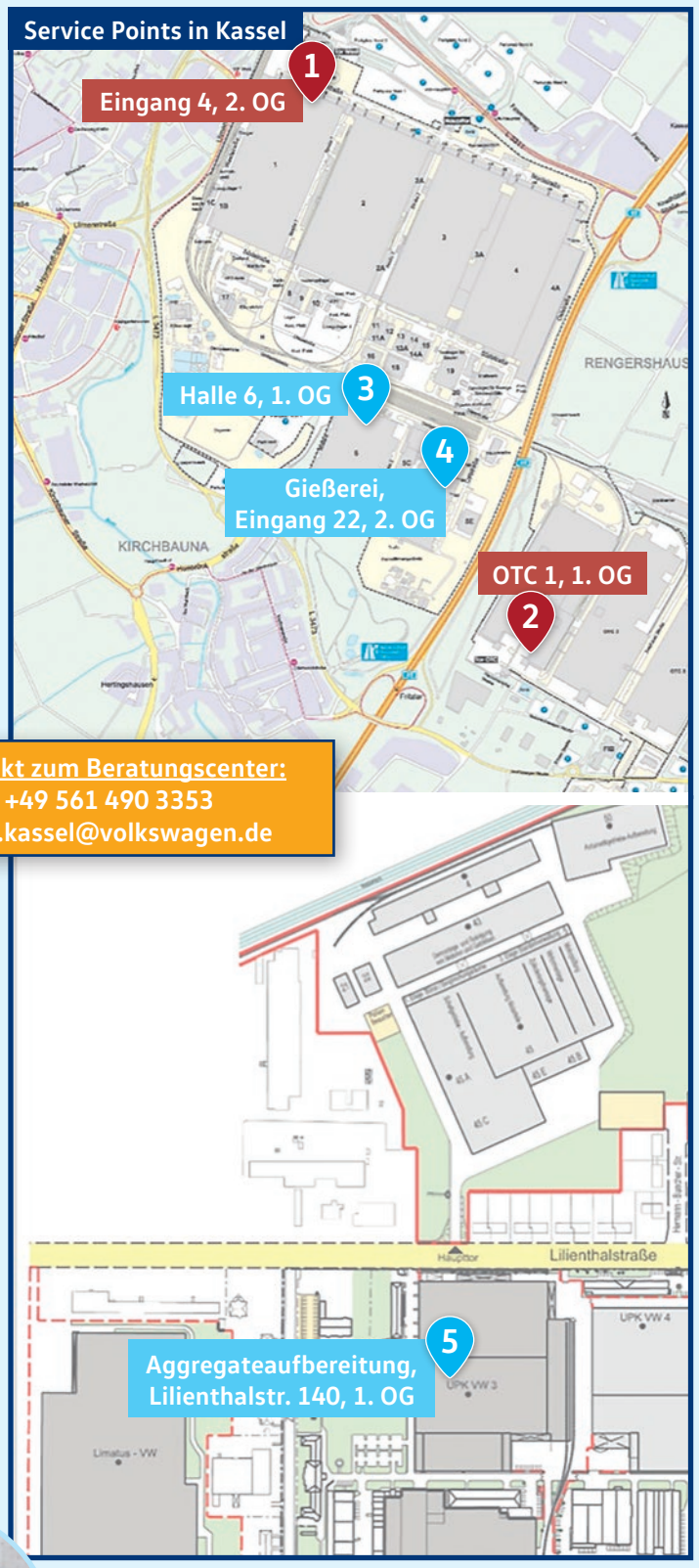
Johanna Frodl,
Leiterin HR Beratungscenter

Service Points in Wolfsburg

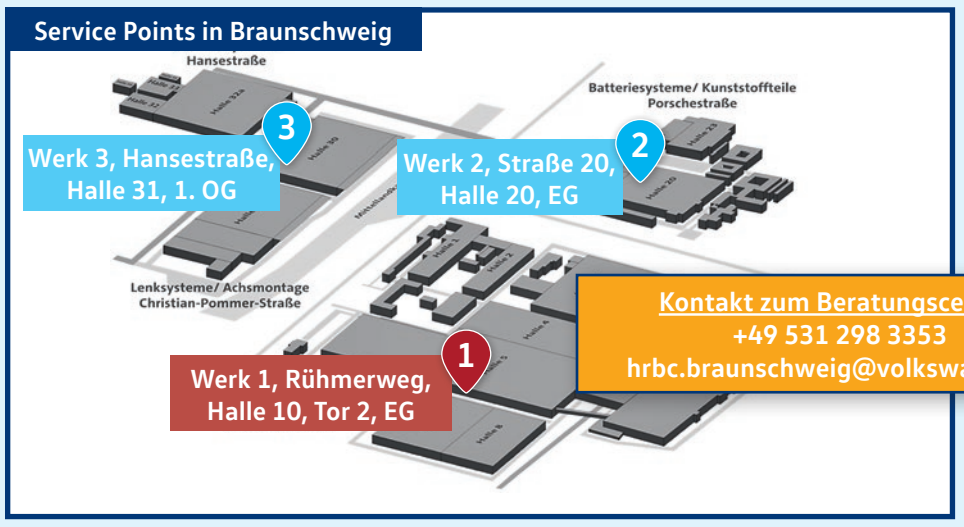


*Halle 12 und 55: Konkreter Standort wird noch bekannt gegeben.

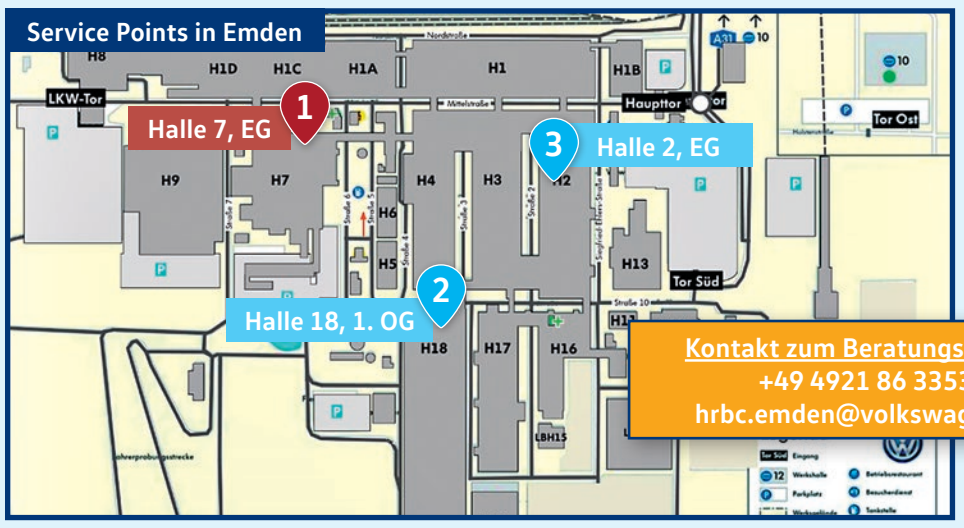
Service Points in Kassel



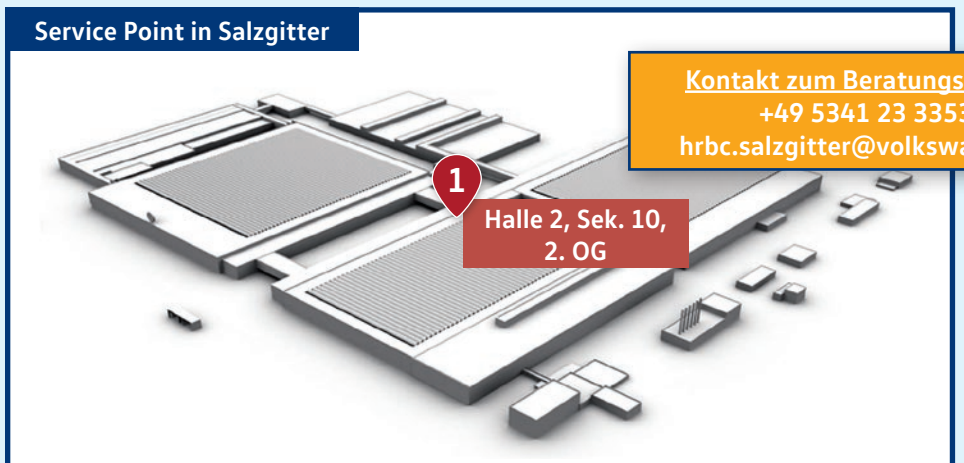
Service Points in Braunschweig



Service Points in Emden



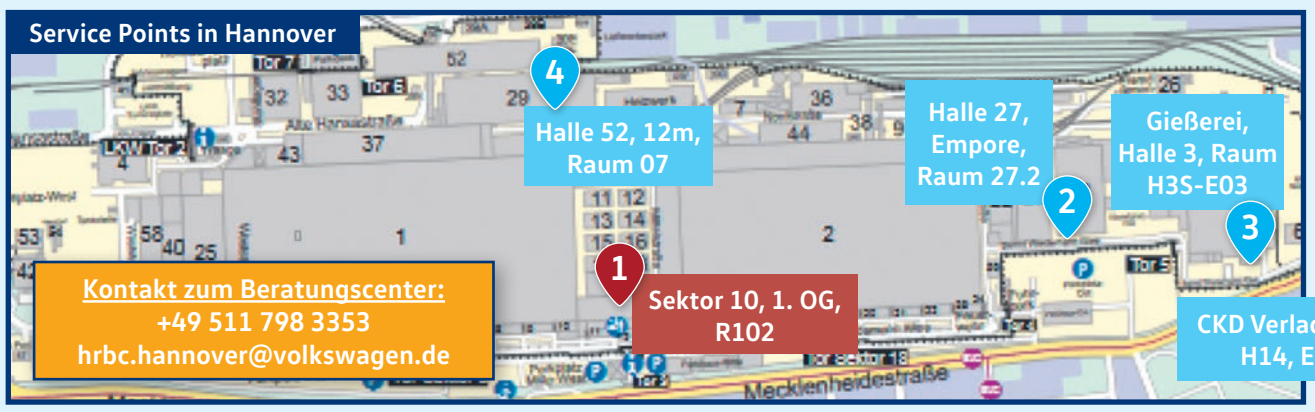
Service Point in Salzgitter



„Der Bereich HR Beratungscenter und HR Digitalisierung steht für exzellenten Service. Wir werden die Digitalisierung unserer Personalprozesse vorantreiben und mit moderner IT Unterstützung die Arbeit für unsere Mitarbeiter im Beratungscenter als auch für unsere Kunden einfacher und effizienter gestalten."

Michael Ritter, Leiter HR Beratungscenter und HR Digitalisierung

Service Points in Hannover



X Neue Service Points

X Flexible Service Points nur ausgewählte Öffnungszeiten

BEI DEN SERVICE POINTS HANDELT ES SICH ZUNÄCHST UM EINE STARTAUFSTELLUNG.

„Ich baue den ID.3"

„Ich kommuniziere mit der Technischen Entwicklung in Wolfsburg, mit den Bauteileverantwortlichen und unterstütze hier in Zwickau beim reibungslosen Bau der ID. Familie."

Lukas Sieb, Produktsprecher ID. Familie

„Ich begleite den Anlauf der Modelle, die auf dem MEB basieren, wie den ID.3. Dazu wurde ich aus dem Werk Bratislava nach Zwickau entsandt."

Martin Matusek, Anlaufmanagement

„Wir bereiten den Einsatz des Fahrwerks vor. Dazu verlegen wir unter anderem die Hochvoltleitungen."

Jürgen Steinberg, Teamsprecher, Montage

„Wir unterstützen die vielen Gewerke wie die Montage. Hier haben wir zum Beispiel die neuen Gehänge eingeführt."

Daniela Martin, Planungssteuerung

„Ich bringe die Batterien in die richtige Reihenfolge, in der sie später am Band im ID.3 verbaut werden."

Christian Paul, Logistik

Vom Trabi über Golf zum ID.3

Bernd Perfölz ist einer der dienstältesten Mitarbeiter in Zwickau – Auf das jüngste Modell ist er richtig stolz

Bernd Perfölz kennt alle Modelle, die in Zwickau vom Band liefen oder noch laufen: den Trabant, den Polo, den Golf, den Golf Variant, den Passat und jetzt den ID.3[1]. Der erfahrene Mitarbeiter steht in einer Fertigungshalle im Werk Zwickau, das ganz auf E-Produktion umstellt. Der 64-Jährige macht halt am Bremsenbefüllstand, zeigt auf die Achsen: „Der ID.3 bekommt wieder eine Trommelbremse. Die hatte der Trabant auch", sagt der Anlagentechniker.

Bernd Perfölz an der Golf Linie: Er hat alle Zwickauer Modelle hautnah erlebt – vom Trabi bis zum ID.3.

Technikverliebt ist Perfölz schon als Jugendlicher. Beim „Sachsenring" – so wurde umgangssprachlich der VEB Sachsenring Automobilwerke Zwickau genannt – nimmt er 1972 eine Lehre als Nachrichtentechniker auf und wird 1974 Facharbeiter. Damals gab es 10.000 Beschäftigte in drei Werken. In zwei Schichten laufen 700 Trabant am Tag vom Band.

Polo und Trabant auf einer Linie

1988 beginnt die Produktion des Trabant mit dem Viertaktmotor. „Den haben wir dann 1990 auf einer Mixproduktionslinie gemeinsam mit dem Polo gebaut", erinnert sich Perfölz. „Als die Wende da war, gab es einen riesigen Motivationsschub im Werk bei ausnahmslos allen Kollegen. Endlich konnten wir Autos bauen, die in der ganzen Welt gefragt waren. Jeder hat sich in die neuen Abläufe reingekniet, auf kurzem Wege wurden Lösungen gesucht und gefunden, viel improvisiert."

1991 beginnt der Volkswagen Konzern mit dem Bau eines neuen Werks in Mosel, nördlich von Zwickau. Hier startet 1993 die Produktion des Golf III. „Das war schon eine andere Kategorie als der Polo", weiß Perfölz. „Alles war größer und beim Golf waren mehr Teile zu verbauen."

Als 2010 die Konjunktur schwächelt, laufen Golf und Passat parallel in Mosel vom Band. „Damit konnten wir atmen, je nachdem, welches Modell gerade mehr nachgefragt war", erinnert sich der Mitarbeiter. „Ohnehin war unser Standort immer auch ein wenig Testlabor für den Konzern. Schließlich wurde unser Werk komplett neu und auf der grünen Wiese erbaut, mit schlanken Verwaltungsstrukturen. Das war und ist der Vorteil des Neubaus in Mosel."

Den ID. wollte er unbedingt noch bauen

Seit einigen Wochen rollen nun die ID.3 in Zwickau vom Band. Perfölz erlebt wieder eine Premiere, jetzt als Technischer Sachbearbeiter in der Förder- und Automatisierungstechnik. Er kümmert sich um die Befülltechnik mit 25 Anlagen, vereinbart Wartungsverträge, bestellt Ersatzteile und sorgt für die Störbereitschaft in drei Schichten.

1.500 Einheiten des ID.3 sollen einmal täglich vom Band laufen. „Der E-Antrieb ist begeisternd", sagt Perfölz. Er ist stolz auf das neue Modell, sagt: „Ich hätte vor zwei Jahren in den Vorruhestand gehen können. Aber den ID. wollte ich unbedingt noch erleben." Für 2021 plant er nun seinen Renteneintritt. „Dann werde ich mir auch einen ID. kaufen."

Fit für den ID.

Wie das Werk 8.000 Mitarbeiter qualifiziert

Qualifizierung wird großgeschrieben in Zwickau – fast alle Mitarbeiter des Standorts, insgesamt 8.000, werden auf die E-Mobilität vorbereitet. Sechs elektrische Modelle für die Marken Audi, Seat und Volkswagen werden sie künftig bauen. Dieses Ziel ist nah, denn ab 2021 sollen in Zwickau jährlich bis zu 330.000 E-Autos vom Band rollen.

Für die Elektro-Offensive macht Volkswagen die Mitarbeiter fit: Sie werden auf die neuen Produktionsmethoden und Jobs vorbereitet, die mit den E-Modellen auf Basis des Modularen E-Antriebs-Baukastens (MEB) kommen. Etwa 13.000 Trainingstage sind es dieses Jahr. Das macht Zwickau zum wahrscheinlich größten Trainingszentrum der Autoindustrie.

Die Weiterbildungen folgen einem festen Plan: Innerhalb von zwei Tagen lernen etwa 3.000 Mitarbeiter, die meist aus den Montagebereichen kommen, die Grundfertigkeiten der E-Mobilität – mit modernen Methoden: Virtual Reality und virtuelles Montagetraining kommen zum Einsatz. Bei Produkt- und Prozessschulungen erfahren sie zudem mehr über neue Bedienkonzepte, Prüfabläufe und Fahrerassistenzsysteme. In Hochvoltschulungen erwerben die Mitarbeiter in bis zu 18 Wochen ein Zertifikat als verantwortliche Elektrofachkraft, Elektrofachkraft oder Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten. 1.400 Mitarbeiter erhalten darüber hinaus eine Hochvoltsensibilisierung und 60 Mitarbeiter werden zu Fachexperten für Elektronik/Elektrik ausgebildet. Dieses 24-monatige Ausbildungspaket umfasst Themen wie Produkt- und Prozessplanung, Datenmanagement, Produkt- und Prozessprogrammierung und Produkttechnik.

Schulungen: Mitarbeiter lernen neue Software-Anwendungen im Bereich Fachinformatik kennen.

Für die Schulungen wurde eigens ein 200-Quadratmeter-Hochvoltlabor mit elektrischen Schulungsfahrzeugen eingerichtet. Mithilfe digitaler Trainings- und VR-Brillen werden die Beschäftigten schon früh ganz nah am Produkt und den Prozessen in der Fertigung geschult. Holger Naduschewski, Geschäftsführer Volkswagen Bildungsinstitut in Zwickau: „Unser Ziel ist es, alle Mitarbeiter bestmöglich zu befähigen, E-Autos in großen Stückzahlen und höchster Qualität zu produzieren."

PRESSESTIMMEN

Zwickau erlebt eine neue Wende
SZ Sächsische Zeitung

VW läutet die Elektro-Ära ein
Handelsblatt

VW beginnt die Elektro-Ära in Zwickau
dpa

Volkswagen setzt mit einer beeindruckenden Wucht auf die Elektro-Karte
Analyst Frank Schwope von der NORD/LB gegenüber dem Redaktionsnetzwerk Deutschland
Hannoversche Allgemeine

Von Zwickau aus greift VW die Konkurrenz im Geschäft mit der Elektromobilität an
Frankfurter Allgemeine Zeitung für Deutschland

Modernste E-Auto-Fabrik in Zwickau eröffnet
BILD.de

Am ID.3: Kanzlerin Angela Merkel und Konzernchef Herbert Diess.

Die Serie läuft

Zwickau: Die Fertigung des ID.3[1] ist gestartet – Der Standort wird zum größten E-Auto-Werk Europas

Ein großer Schritt für Zwickau, ein großer Schritt für Volkswagen: Das erste ID.3 Serienmodell ist vom Band gelaufen. Am Festakt in dem Werk nahmen Bundeskanzlerin Angela Merkel, Sachsens Ministerpräsident Michael Kretschmer, Aufsichtsratschef Hans Dieter Pötsch und Konzernchef Herbert Diess teil.

Mit dem ID.3 kommt die Elektromobilität aus der Nische

„Die Zukunft gehört dem elektrischen Fahren. Und Volkswagen liefert das Auto für diese Zukunft. Mit dem ID.3 holen wir die Elektromobilität aus der Nische", sagte Diess. Elektromobilitäts-Vorstand Thomas Ulbrich betonte, dass es für Volkswagen um weit mehr gehe als den Anlauf eines Autos: „Volkswagen wird diese Technologie für Millionen Menschen erschwinglich machen. Dafür bauen wir unser Werk hier in Zwickau vollständig um – von 100 Prozent Verbrenner auf 100 Prozent Elektro."

Die Kanzlerin zeigte sich besonders erfreut, dass Zwickau das Flaggschiff dieses Wandels und mithin nicht nur ein Eckpfeiler der deutschen Automobiltradition, sondern auch der Zukunft der deutschen Automobilindustrie sei. Im Namen der Bundesregierung sagte sie Unterstützung beim schnellen Ausbau der Ladeinfrastruktur für E-Autos sowie Kaufanreizen für Elektroautos zu. „Wir wissen, dass wir uns beeilen müssen", so Merkel. „Wir sind bereit, große Anstrengungen zu unternehmen." Für sie sei es wichtig, dass sich viele Menschen möglichst bald ein E-Auto leisten könnten – und das Elektroauto „im wahrsten Sinne zum Volkswagen wird, so wie früher der Käfer und der Golf."

Inmitten der Mannschaft: Kanzlerin Angela Merkel und Konzernchef Herbert Diess.

Bis 2028 will Volkswagen dem E-Auto zum Durchbruch verhelfen. Im Konzern sollen dann rund 22 Millionen E-Autos verkauft werden. Zwickau spielt dabei eine Schlüsselrolle als die Fabrik, die mit Investitionen von rund 1,2 Milliarden Euro erstmals auf die E-Mobilität umgerüstet wird. Der Standort wird damit zum größten und leistungsfähigsten E-Auto-Werk Europas und übernimmt eine Vorreiterrolle bei der Transformation des weltweiten Produktionsnetzwerks von Volkswagen.

Sprach zur Belegschaft und zu den Gästen: Konzernchef Diess.

Die MEB-Werke bis 2022

Mit dem Werk Zwickau hat die Transformation der Produktion hin zur E-Mobilität begonnen. Künftig werden die Mitarbeiter in acht MEB-Werken auf drei Kontinenten E-Autos bauen – in Europa, Asien und Nordamerika. In Deutschland stellen nach Zwickau auch die Standorte Emden und Hannover ihre Fertigung auf MEB-Autos um. Ab Herbst 2020 wird der ID.3 auch in Dresden montiert. In China entstehen in Anting (Shanghai) und Foshan zwei MEB-Werke, die im nächsten Jahr die Produktion aufnehmen. In Nordamerika investiert Volkswagen rund 800 Millionen US-Dollar, um künftig E-Autos in Chattanooga zu fertigen.

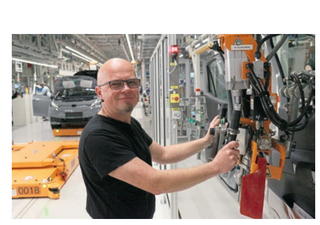
„Ich baue den ID.3"

„Ich stelle die Türen ein, komplettiere die Heckklappe und betreue auch den Zubau des Wasserkastens."

Carsten Hruby, Montage

„Wir schauen unter anderem, dass die Modelle der ID. Familie alle Stationen von Karosseriebau über Lackiererei und Montage bis hin zum Versand korrekt durchlaufen."

Jennifer Böhm, Vorseriensteuerung



„Wir montieren die Vordersitze und die Türen, verbauen das Airbag-Modul und setzen die Innenspiegel ein."

Mike Windisch, Montage

„Ich baue mit meinem Team die Frontends ein, wir befüllen die Bremsanlage und setzen die Frontscheinwerfer ein."

Heiko Gruner, Teamsprecher, Montage

„Ich baue die Türverkleidung, Lautsprecher und die Fugendichtung beim ID.3 ein."

Sven Wedemann, Teamsprecher, Montage

[1] Das Fahrzeug wird in Europa noch nicht zum Verkauf angeboten.

Produktion präsentiert Lösungen

Effizient und zukunftsfähig: Das waren die Schlagworte der Konzern-Produktion-Managementkonferenz in Berlin. Unter dem Motto „Now. Next. And Beyond." nahmen 150 Beschäftigte die Herausforderungen der konzernweiten Produktion und Logistik von heute und morgen in den Fokus.

Oliver Blume, Porsche Chef und im Konzern für die Produktion verantwortlich: „Unsere Welt befindet sich in einem technologischen und gesellschaftlichen Wandel. Die Automobilindustrie wird sich in den nächsten fünf Jahren mehr verändern als in den 50 Jahren zuvor. Dem stellen wir uns als konzernweite Produktion." Gerd Walker, Leiter Konzern-Produktion: „Es ist großartig, zu sehen, welche hervorragenden Best-Practice-Beispiele bereits entstanden sind und wie sich die weltweite Produktion schon heute auf eine sich schnell verändernde Welt der individuellen Mobilität vorbereitet und Lösungen entwickelt."

Bei der Konferenz: Oliver Blume (links) und Gerd Walker.

Wie wir aus Fehlern anderer lernen können

Hiltrud D. Werner und Hagen Repke im Interview

Seit wenigen Wochen sind die Ursachenanalysen dem Risikomanagement zugeordnet. Was dies bedeutet und wie Ursachenanalysen dem Unternehmen helfen können, darüber sprechen Hiltrud D. Werner, Vorständin für Integrität und Recht, und Hagen Repke, Leiter Konzern-Risikomanagement.

Frau Werner, was genau verstehen Sie unter einer Ursachenanalyse?
Mit einer Ursachenanalyse wird strukturiert hinterfragt, warum es zu einem bestimmten Problem gekommen ist und welche Umstände dies begünstigt haben. Dabei werden vor allem die Faktoren genauer betrachtet, die zur Problementstehung beigetragen haben.

Warum ist das so wichtig?
Regelmäßige Ursachenanalysen helfen uns, entstandene Probleme schneller zu bewerten, abzustellen und gegebenenfalls die Rahmenbedingungen zu verändern, die zum Problem geführt haben. Der entscheidende Vorteil ist aber, dass wir als Gesamtorganisation aus den gemachten Fehlern anderer lernen können. Das spart unserem Unternehmen am Ende viel Zeit und Geld.

Wie wird eine Ursachenanalyse vorgenommen?
Für die Analyse wird auf die „Fünf-Warum-Methode" zurückgegriffen. Diese Methode ist keine neue Erfindung, sondern wird auch bei Volkswagen schon lange im Qualitätsmanagement für Fehlerabstellprozesse eingesetzt. Bei dieser Vorgehensweise wird fünf Mal „Warum?" gefragt, um den Kern der Ursache herauszufinden.

Herr Repke, gibt es ein einfaches Beispiel für die „Fünf-Warum-Methode"?
Sachverhalt: Ein Mitarbeiter rutscht morgens im Winter aus.

- Warum? Der Gehweg war glatt.
- Warum? Es war eine Eisschicht auf dem Weg.
- Warum? Der Weg war nicht gestreut.
- Warum? Der Streudienst hatte zunächst die Hauptstraßen gestreut.
- Warum? Aufgrund eines Personalmangels wurden die Hauptstraßen priorisiert.

Wann muss eine Ursachenanalyse vorgenommen werden?
Dies regelt die Konzernrichtlinie 33 zum Risikomanagement und in der Volkswagen AG die Organisationsrichtlinie 53. Im Fall von hohen, gegebenenfalls vermeidbaren Verlusten und Reputationsschäden oder auch bei schweren Regelverstößen hilft es zu verstehen, ob ausschließlich menschliches Versagen oder einmalige Fehler vorlagen – oder ob weitere, veränderbare und vermeidbare Ursachen vorgelegen haben.

Probleme schneller bewerten: Hiltrud D. Werner, Vorständin für Integrität und Recht, und Hagen Repke, Leiter Konzern-Risikomanagement.

Welche Aufgabe hat dabei das Risikomanagement?
Das Risikomanagement koordiniert seit 1. Oktober 2019 den Prozess für konzernrelevante Ursachenanalysen und berät die Fachbereiche dabei. Zudem sorgt es für die Erarbeitung von Lessons learned und deren Kommunikation innerhalb von Volkswagen.

Wer ist für die Durchführung der Ursachenanalyse zuständig?
Jeder Fachbereich kennt seine Prozesse am besten und sollte daher bei den Ursachenanalysen federführend sein. Um nicht voreingenommen oder betriebsblind zu sein, ist Unterstützung von außen, zum Beispiel von der internen Revision, oft sehr hilfreich. Sollten die zuständigen Personen nicht bekannt sein, helfen gerne die Kollegen des Risikomanagements weiter. Kontakt kann per Mail aufgenommen werden unter **rms-ics@Volkswagen.de.**

Anzeige

China: Musik trifft Technologie

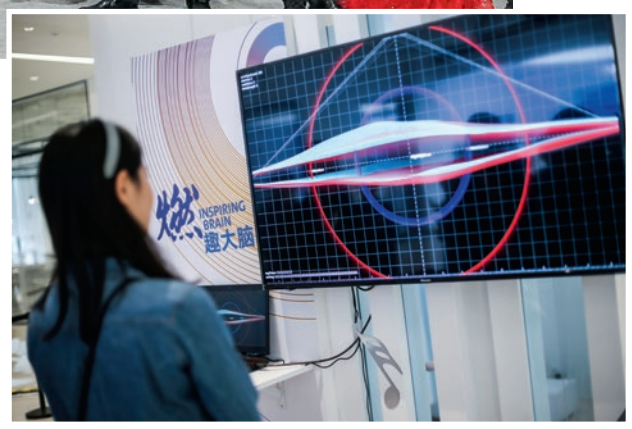
Volkswagen Group China wirft für AEP-China 2019 mit „Music × Tech“ einen Blick in die Zukunft

Die Volkswagen Group China unterstützte im dritten Jahr in Folge gemeinsam mit ihrem Partner, dem Shanghai Symphony Orchestra, das Artistic Engagement Program China (AEP-China). Um ihre Unterstützung für die Entwicklung der chinesischen Bildungs- und Kulturlandschaft zu unterstreichen und ihre Erkenntnisse über die Zukunft der Mobilität zu präsentieren, regte die Volkswagen Group China durch die Kombination von Musik und Technologie mit grenzüberschreitenden, interaktiven Erlebnissen von „Music × Tech“ die Fantasie der Menschen für die künftige Mobilität an.

Die interaktiven Erlebnisse drehten sich um zwei Themen, „Music × Tech“ und „Future ∞“, und deckten eine der wichtigsten Aktivitäten des AEP-China ab – „M.A.P. Class“ sowie fünf interaktive Stationen mit inspirierenden Themen. Dazu gehörten Interaktion zwischen Mensch und Auto, Musik- und Gehirnwellenanalyse, AR-Interaktionen, inspirierende Visionen und inspirierende Zukunft. Die Aktivitäten boten den Teilnehmern umfangreiche innovative Erfahrungen in den Bereichen Musik, Technologie sowie Zukunft der Mobilität und überschritten dabei Grenzen.

Spaß an der Musik: Die Aktivität rückte die „M.A.P. Class“, einen wichtigen Bestandteil des AEP-China, in den Vordergrund. Musiker fuhren den ID.3 dorthin und veranschaulichten den Teilnehmern „the Colour of Music“.

Interaktiv: Im Bereich „Inspiring Future“ gab es ein visuelles und interaktives Erlebnis, mit dem der Entwurf für Smart Citys im Jahr 2030 vorgestellt wurde.



Musik und Technologie: Der speziell entwickelte „Traumfänger“ analysierte die Gehirnwellen der Teilnehmer beim Musikhören.

Mit Musik und Technik ein besseres Leben ermöglichen

„Musik und Automobiltechnik können den Menschen auf vielfältige Weise ein besseres Leben ermöglichen“, erklärt Catherine Peng, Vice President und Head of PR & Communications, Volkswagen Group China. „Neben der Tatsache, dass Mobilität immer mit Fahrzeugen zusammenhängt, setzt sich die Volkswagen Group China dafür ein, die Mobilität der Zukunft mit dem täglichen Leben der Menschen zu verbinden.“

Die grenzüberschreitende Erfahrung von „Music × Tech“ richtet sich inzwischen an ein breiteres Publikum und mehr Menschen haben dadurch die Möglichkeiten erhalten, ihren Horizont zu erweitern und die Begeisterung zu verspüren, die die Verbindung von Musik und Technologie mit sich bringt.

Jane Goodall: Affenforscherin zu Besuch im neuen Stammsitz

Grundsatzrede im Rahmen des Umweltforums – So engagiert sich der Konzern

Besonderes Geschenk: Jane Goodall überreichte ein Gemälde mit dem Titel „The Earth I Love“ (Die Erde, die ich liebe) an Kinder von Mitarbeitern der VGC.

Die Volkswagen Group China (VGC) hatte UN-Friedensbotschafterin und Verhaltensforscherin Jane Goodall, Gründerin der NGO „Roots & Shoots“, in ihrem neuen Hauptsitz V-Space in Peking zu einem internen Umweltforum zu Gast. Neben CEO Stephan Wöllenstein nahmen daran auch 150 Beschäftigte teil.

Niemand weiß mehr über wilde Schimpansen als Jane Goodall. Sie verbrachte mit den Schimpansen gemeinsam viele Jahre im Wald. Nach jahrzehntelanger Forschung auf diesem Gebiet wandte sich Goodall dem Naturschutz zu. Sie bereiste die Welt und setzte sich für den Schutz von Tieren und ihren Lebensräumen ein. Zusammen mit einer Gruppe engagierter junger Menschen rief sie das Programm „Roots & Shoots“ zur Förderung junger Naturschützer ins Leben.

Als NGO-Partner der VGC war Goodall eingeladen, im Rahmen des Umweltforums eine Grundsatzrede zu halten. Sie erzählte faszinierende Geschichten, teilte ihre Ansichten über den Naturschutz und sprach darüber, was jeder Einzelne bewirken kann.

Das Umweltforum ist Ausdruck der ökologischen Verantwortung, zu der sich die Volkswagen Group China verpflichtet hat. Es unterstreicht das Engagement des Konzerns bei der Stärkung der nachhaltigen gesellschaftlichen Entwicklung in China.

„Für mich ist Jane Goodall ein echtes Vorbild. Wir alle können von ihrer Neugier, Entschlossenheit und Herzensgüte lernen. Ich persönlich freue mich sehr, sie in unserem Haus begrüßen zu dürfen. Wir teilen ein großes gemeinsames Ziel: die Förderung von Nachhaltigkeit.“

Stephan Wöllenstein, CEO der Volkswagen Group China

„Es kommt auf jeden Einzelnen von uns an, und jeder noch so kleine Unterschied und Beitrag zählen. Die VGC wird ihr Versprechen halten. Im V-Space praktizieren wir aktiv Nachhaltigkeit – er ist damit das perfekte Beispiel für das Bestreben des Unternehmens, die Umwelt zu schützen und einen Beitrag zum Wohle der Gesellschaft zu leisten.“

Jens Pfitzinger, EVP der Volkswagen Group China

Anting: Neues E-Werk ist fertig

2020 Produktionsstart für ID. Familie in China

Zum Start der Vorproduktion: Konzernchef Herbert Diess (Mitte) besucht das Werk.

Das neue Werk des Joint Ventures SAIC Volkswagen in Anting ist fertiggestellt. Es wurde ausschließlich für die Produktion von vollelektrischen Fahrzeugen auf Basis des Modularen E-Antriebs-Baukastens (MEB) gebaut. Im Rahmen der Feierlichkeiten zum Start der Vorproduktion lief ein auf den chinesischen Markt ausgerichtetes Volkswagen ID. Modell als erstes Fahrzeug vom Band.

Das Werk setzt den nächsten Meilenstein in der globalen Elektrifizierungsstrategie von Volkswagen. Im Oktober 2020 ist der Start der Serienproduktion von vollelektrischen Fahrzeugen auf Basis der MEB-Plattform mit einer Jahreskapazität von 300.000 Fahrzeugen geplant. „Der Volkswagen Konzern sieht bis 2028 ein Gesamtvolumen von 22 Millionen Elektrofahrzeugen weltweit vor, davon mehr als 50 Prozent aus China. Das Land spielt eine entscheidende Rolle in unserer Elektrifizierungsstrategie, die den Weg für Volkswagens Ziel ebnet, bis 2050 bilanziell CO_2-neutral zu sein“, sagte Herbert Diess, Vorstandsvorsitzender der Volkswagen AG. „Mit dem Start der MEB-Produktion führen wir auch in China die Volkswagen ID. Familie ein, eine brandneue Generation vollelektrischer und voll vernetzter Fahrzeuge.“

Insgesamt ist geplant, die lokale Produktion in China auf 15 MEB-Modelle verschiedener Marken bis 2025 zu erhöhen. Auch im Volkswagen FAW Werk Foshan soll die Produktion von ID. Modellen aufgenommen werden, was damit zu einer Gesamtkapazität von 600.000 produzierten Fahrzeugen pro Jahr führt.

Mit Golf Sportsvan und Tiguan
ins neue Jahr.
Erweitertes Angebot im
Mitarbeiter-Leasing:
6 Monate mit 300,– € Tankguthaben
Neu:
12 Monate mit 600,– € Tankguthaben
Gültig für Bestellungen vom 25.11.2019 bis 31.03.2020.
Mehr Informationen erhalten Sie online auf KundenCenter direkt
oder persönlich in Ihrem KundenCenter oder Beratungsbüro.
kundencenter.volkswagen.de

Kernkomponente für eine neue Ära

In Braunschweig startete die Serienproduktion des Batteriesystems für die neuen Elektrofahrzeuge des Konzerns

Mit dem neuen ID.3[1] leitet Volkswagen den Wechsel vom Verbrenner hin zur E-Mobilität ein. Essenzielle Komponenten für das erste vollelektrische Fahrzeug auf Basis des Modularen E-Antriebs-Baukastens (MEB) im Volkswagen Konzern werden von Volkswagen Group Components an verschiedenen Standorten gefertigt.

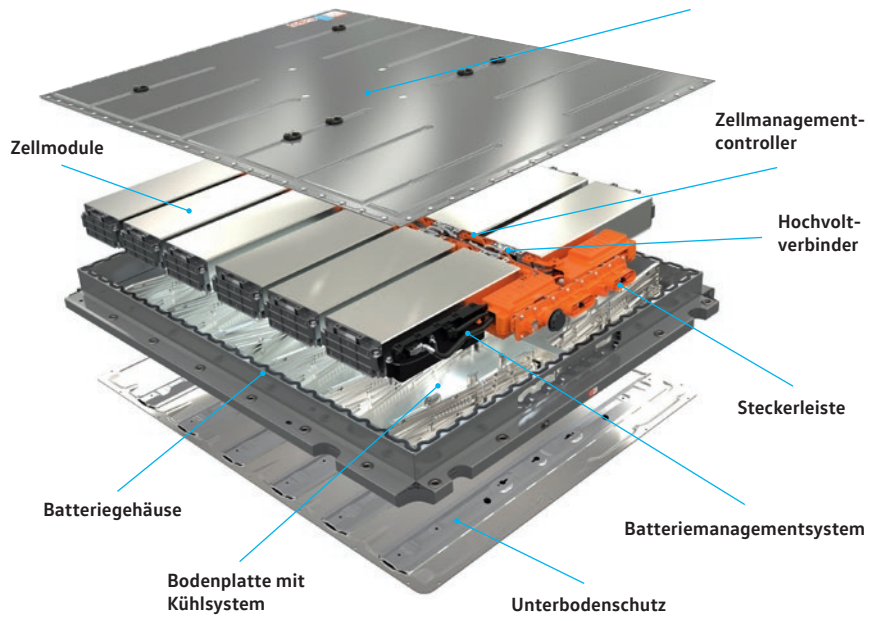
Der Produktionsstart des ID.3 hat Anfang November in Zwickau begonnen. Fast zeitgleich startete am Komponentenstandort Braunschweig mit der Eröffnung der neuen Halle 32a auch offiziell die Serienproduktion einer der Kernkomponenten für den MEB: das Batteriesystem. In diesem wird die Energie für ein E-Fahrzeug gespeichert.

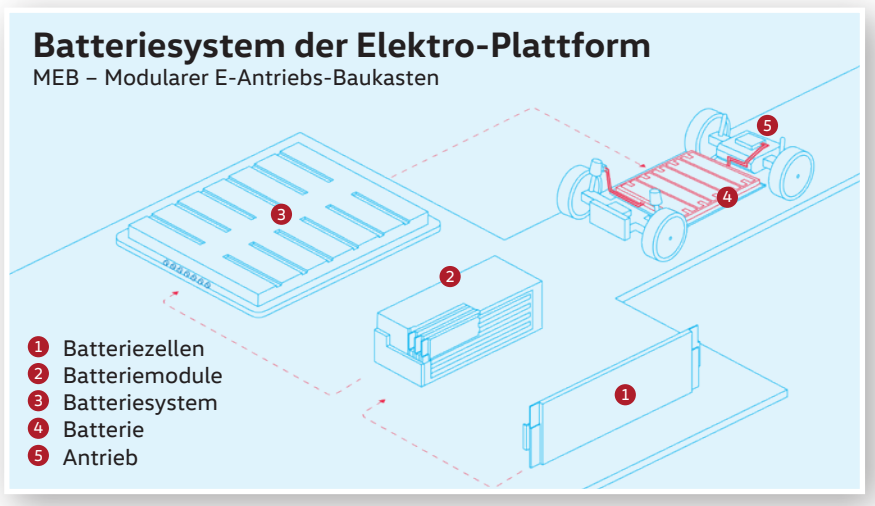
Denn mit dem elektrischen Antrieb ändert sich gleichzeitig auch der „Treibstoff", mit dem das Fahrzeug in Bewegung gesetzt wird, also die Art der zugeführten Energie. In einem E-Fahrzeug findet man entsprechend keinen Kraftstofftank vor, sondern eine Batterie als Energiespeicher für den Strom. Genauer gesagt spricht man von einem ganzen Batteriesystem, denn eine Batterie ist nur ein Bestandteil.

Aufbau des MEB-Batteriesystems

Wie ist das MEB-Batteriesystem aber eigentlich aufgebaut? Nach aktuellem Stand der Technik besteht eine Batterie für ein E-Fahrzeug aus mehreren Lithium-Ionen-Zellen, wie wir sie von einem Handy oder Notebook her kennen. Die kleinste Einheit im MEB-Batteriesystem ist eine einzelne Batteriezelle. Sie kann Energie speichern und wieder abgeben. Aktuell sind bis zu 24 dieser Zellen in einem Batteriemodul zusammengefasst. Bis zu 12 Module werden schließlich über Hochvoltverbinder zu einem Batteriesystem mit bis zu 408 Volt Spannung verbunden. Die Zellmodule und weitere Bestandteile sind in einem crashsicheren Gehäuse aus Aluminium untergebracht, in dessen Bodenplatte ein Kühlsystem integriert ist. Äußerlich gleicht diese Anordnung der oft zitierten Tafel Schokolade. Die Größe dieser „Schokoladentafel" variiert je nach Anzahl der verbauten Module und dem daraus resultierenden Energiegehalt, d. h., je nachdem, wie viel Strom sie speichern kann. Denn während bei einem Auto mit Verbrennungsmotor die Größe des Tanks die Reichweite bestimmt, ist es bei E-Fahrzeugen der Energiegehalt der Batterie. Für den ID.3 werden künftig drei Batteriegrößen angeboten, die Reichweiten von bis zu 550 Kilometern (WLTP) ermöglichen.

AUFBAU DES BATTERIESYSTEMS





Braunschweig – Zentrum für Batteriekompetenz

Am Komponentenstandort Braunschweig, wo bereits seit 2013 Batteriekompetenz für E-Fahrzeuge aufgebaut wird, fand auch die Entwicklung des gesamten MEB-Batteriesystems inklusive der Hard- und Software statt.

Auf einer Fläche von ungefähr neun Fußballfeldern ist ein Neubau mit modernster Anlagen- und Produktionstechnik entstanden. Im Zuge der Serienproduktion des MEB-Batteriesystems entstehen bis zu 300 Arbeitsplätze. Die künftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stammen zum großen Teil aus den eigenen Reihen. In maßgeschneiderten Schulungen und Qualifizierungen wurden und werden sie für den Einsatz im Hochvoltbereich vorbereitet. Nachdem die Produktion volle Fahrt aufgenommen hat, werden jährlich 500.000 Batteriesysteme das Werk verlassen.

Eine Auswahl von Pressestimmen zur Eröffnung der Halle 32a finden Sie auf dem Group-Components-App-Kanal.

Weitere Informationen

Mehr zum Thema auf der Braunschweig-Seite.

Weitere Themen aus Group Components

Die Impuls-Reise der 34 neuen Transform Minds nimmt Fahrt auf: Die zweite Station der Learning Journey war Mitte November das Berliner Spielfeld des Digital Hubs.

Die richtigen Technologien mit Fokus angehen: Nach 16 Jahren in der Komponente geht Jörg Emmert, Leiter Produktionsplanung/-steuerung, in den Ruhestand.

Werden Sie zum Weihnachtswunscherfüller: Die Komponenten-Weihnachtsbaumaktion ist wieder gestartet. Seit Montag stehen in den Zentralbereichen und Geschäftsfeldern der Komponente in Wolfsburg und an vielen Komponentenstandorten Weihnachtsbäume mit Wunschkärtchen von kranken oder bedürftigen Menschen. In den letzten drei Jahren haben die Komponentenkollegen so fast 2.000 Wünsche erfüllt.

Weitere Informationen

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

„Die Denkweise ändert sich"

Drei Meisterinnen aus Komponentenwerken über Transformation und Vielfalt auf dem Shopfloor

Group Components befindet sich mitten in der Transformation, die Werke werden kontinuierlich auf E-Mobilität ausgerichtet. Wir haben mit drei Meisterinnen aus unseren Leitwerken gesprochen – über Veränderungen an ihrem Arbeitsplatz, Sorgen um die Zukunft und ihre Erfahrungen als weibliche Führungskräfte.

Wir stecken mitten im Umbau der Werke, richten uns auf E-Mobilität aus. Wie hat sich euer Job dadurch verändert?

Franziska Müller (Kassel): Ich war früher in der Lackiererei und arbeite seit 2016 in der Hybridmodulmontage für das Getriebe DL 382e, bin also mitten im Aufbau der E-Mobilität. Die Stimmung ist gut, es gibt regelmäßig Infoveranstaltungen und die Mitarbeiter werden geschult.

Miriam Ey (Salzgitter): Ich arbeite in Salzgitter in der Ölwannenfertigung an Komponenten für Verbrennungsmotoren. Der Standort ist im Umbruch, die Stimmung ist angespannt. Viele Kollegen haben Angst vor der Zukunft. Stellen werden teils nicht neu besetzt, einige Kollegen gehen in Altersteilzeit. Wenn man in unserer Kostenstelle zu Besuch ist, sieht man nichts von E-Mobilität und von Aufbruch ist nicht viel zu spüren. In den Zukunftsbereichen wie z. B. dem Center of Excellence, Rotor/Stator finden die Mitarbeiter die Arbeit spannend.

Susanne Sander-Springer (Braunschweig): Ich arbeite in der Logistik in Braunschweig, deshalb hat sich mein Job nicht grundsätzlich verändert. Bei uns am Standort produzieren wir neue Fahrwerkachsen, gerade wurde eine neue Halle für das MEB-Batteriesystem eröffnet. Trotzdem fragen wir uns: Was ist, wenn die E-Mobilität nicht einschlägt?

Seit Januar 2019 sind wir als eigene Marke unterwegs. Ziele sind: Kosten senken, Investitionen optimal nutzen, den internationalen Werksverbund stärken – und so den Wandel zur E-Mobilität zu gestalten. Kommt das in den Teams an?

Miriam Ey: Was richtig gut ankommt, ist die offene Kommunikation zu standortübergreifenden Themen. So wird man auf Best Practices aufmerksam. Den internationalen Werksverbund schätzen viele Kollegen, auch für die eigene Entwicklung. Die übergeordnete Strategie ist für viele jedoch weit weg. Im Fokus stehen die Werksziele, gerade im vierten Quartal.

Im Gespräch mit der Redaktion: Franziska Müller, Susanne Sander-Springer und Miriam Ey (hintere Reihe, von links).

Susanne Sander-Springer: Das wird unterschiedlich bewertet. Einige Kollegen sind besorgt, dass auch andere Zulieferer das können, was wir machen, vielleicht günstiger. Alle sind gespannt, was als Nächstes passiert, auch in der Politik. Selbst wenn wir die geplanten Mengen an E-Autos verkaufen – werden auch die externen Rahmenbedingungen geschaffen? Wir haben einen Mitarbeiter-Parkplatz mit vielen Ladesäulen, aber die werden kaum genutzt …

Franziska Müller: In Kassel haben wir aktuell zu wenig Ladesäulen, die sind morgens immer schon belegt! Weitere sind bereits geplant. Denn wir hatten einen großen Run auf den E-Golf wegen des super Leasingangebots.

Vielfalt ist ein wichtiges Thema für die Komponente: Mehr Frauen sollen führen, die Teams sollen bunter werden. Wie erlebt ihr das am Hallenboden?

Franziska Müller: Wir bilden weitere weibliche Meisternachwuchskräfte aus. Als Frau in Führung hatte ich nie Probleme. Meine Erfahrung: Man fährt gut damit, andere so zu behandeln, wie man selbst behandelt werden möchte.

Susanne Sander-Springer: Kollegen kommen z. B. aus Italien, Polen, Tunesien oder der Türkei – wir sind multikulti und haben einen hohen Frauenanteil. Aus der Praxis ist meine Erfahrung: Vielfältig aufgestellte Teams sind in Summe ausgewogener.

Miriam Ey: Früher dachte ich, wenn ich ein Kind bekomme, ist die Karriere vorbei. Ich habe einen kleinen Sohn und arbeite seit Juni in Teilzeit. Dank sauberer Strukturen und Abläufe, einer klaren Vertreterregelung und einem tollen Team und Vorgesetzten klappt das sehr gut. Die Denkweise ändert sich: Noch 2013 sagte ein Kollege zu mir: „Jetzt werden hier Frauen auch noch Meisterinnen – das kann ja was werden!" Das hat mich getroffen. Vor Kurzem kam er zu mir und hat sich dafür entschuldigt, er hatte seine Meinung geändert!

[1] Das Fahrzeug wird noch nicht zum Verkauf angeboten.

SBS COM.

BESTER DEAL DES JAHRES

Exklusiv für alle Volkswagen Mitarbeiter

HUAWEI P30 Pro & **B&O Beoplay M3** Bundle
nur bei Ihrer SBSCOM einmalig **für 55 Euro**

HUAWEI P30 Pro
CO-ENGINEERED WITH Leica

*Gilt bei Abschluss eines Neuvertrages oder Vertragsverlängerung in den Tarifen Red XS- XL mit 24 Monaten Laufzeit.
Limitierte Stückzahl.

VW Service-Hotline
+49 (0) 8341 9345 - 239

Jetzt telefonisch oder direkt online buchen
www.mitarbeiterportal.com/vodafone-vw

NEU!

vodafone

Unser Winter-Highlight!

Jeder **SimOnly-Tarif** die ersten 6 Monate nur **19,99 €****

**Gilt bei Abschluss eines Neuvertrags oder einer Vertragsverlängerung. Gültig bis 02. Februar 2020.

3 Fragen

Tobias Heine verantwortet das strategische Integritäts- und Compliance-Programm **„Together4Integrity“**

„Prozesse verankern, Menschen erreichen und inspirieren“

1 Welche Bedeutung hat „Together4Integrity“ (T4I) für den Volkswagen Konzern, seine Marken und Gesellschaften nach rund einem Jahr seit Programmstart?
Mit T4I verfolgen wir das Strategieziel von „TOGETHER 2025+“, als Unternehmen ein Vorbild für Integrität und Compliance zu werden. Gemeinsam wollen wir eine Unternehmenskultur, die es jedem ermöglicht, jederzeit integer und regelkonform zu handeln. Zum Jahreswechsel 2019/2020 werden wir in bereits über 200 der größten Unternehmen im Konzern mit insgesamt rund 430.000 Beschäftigten mit T4I gestartet sein – und es geht bis 2025 weiter, sodass wir dann all unsere 660.000 Konzernbeschäftigten in etwa 700 Einzelgesellschaften erreichen werden.

2 Was sind die Grundelemente von T4I?
Zum einen etablieren wir Prozesse und Standards, um Exzellenz in Integrität, regelkonformem Verhalten und Kultur zu gewährleisten. Zum anderen möchten wir Verständnis und Motivation für Verhaltensänderungen erzeugen, zum Beispiel durch das Fördern einer konstruktiven Speak-up-Kultur, die eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe sicherstellt. Unser Maßnahmenset, die „T4I-Toolbox“ mit elf Schlüsselinitiativen („Key Initiatives“), wird individuell an die Bedürfnisse angepasst und in Abstimmung mit den Marken und Gesellschaften schrittweise umgesetzt.

3 Wie könnte unser Unternehmen nach Umsetzung von „Together4Integrity“ aussehen?
Integritäts-, Compliance-, Kultur- und Risikoinitiativen stehen gleichwertig neben den wichtigsten Prioritäten des Unternehmens: Sie haben dieselbe Bedeutung wie etwa die Qualität unserer Produkte, Elektromobilität, unsere Finanzkennzahlen und die Kundenzufriedenheit. Künftig sollte es für jeden Einzelnen in unserem Konzern gelebte Praxis sein, dass wir kritische Situationen und Fehler offen ansprechen und gemeinsam Lösungen suchen, Risiken in unserem Arbeitsumfeld ernst nehmen, uns an Gesetze und Regeln halten und bei Unsicherheiten Rat holen, mutig und hierarchieübergreifend kommunizieren. Das ist die Basis für unseren langfristigen Erfolg.

Zahl des Monats

700

Integrität leben

Aktuell gibt es weltweit rund 700 Kolleginnen und Kollegen, die in ihren Fachbereichen und Teams – neben der eigentlichen Fachaufgabe – als freiwillige „Botschafter“, Ansprechpartner und Multiplikatoren für Integritätsthemen tätig sind. Interessiert? Gerne mitmachen!
360° Volkswagen Net:
http://integrity

Integritätsbotschafter-Programm: einige der weltweit über 700 Kolleginnen und Kollegen, die sich in ihren Teams und Fachbereichen vor Ort rund um das Thema Integrität engagieren.

Anzeige

Jeder 4. Arbeitnehmer ist betroffen: **Berufsunfähigkeit[1].**

Jetzt absichern und sparen. Mit der
Volkswagen Konzern-Berufsunfähigkeitsversicherung[2].

Bis zum 31.12.2019
z. B. 2.386,80 € sparen[3].
www.volkswagen-bu.de[2]

Wir beraten Sie gerne persönlich.

Terminvereinbarung in Ihrer Filiale vor Ort:
www.termine.vwbank.de
0531 212-859559

Telefonische Beratung:
0531 212-859521

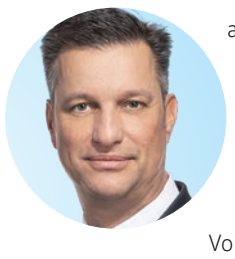
Jetzt online informieren und absichern unter:
www.volkswagen-bu.de[2]

Die Volkswagen Bank GmbH vermittelt dieses Angebot für die Generali Lebensversicherung AG.

[1] Quelle: Deutsche Rentenversicherung (DRV Bund); 2015. Laut Statistik muss jeder vierte (!) Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig seinen Beruf aufgeben oder ganz aus dem Arbeitsleben ausscheiden. [2] Versicherer ist die Generali Lebensversicherung AG, Adenauerring 7, 81737 München. [3] Die Höhe des Beitrags ist u. a. von Ihrem Eintrittsalter abhängig. Für obiges Beispiel wurde folgendes zugrunde gelegt: Berufsunfähigkeitsrente i. H. v. 1.000,– Euro. Berufsgruppe A (z. B. Betriebswirtschaftssachbearbeiter). Die 2.386,80 Euro Ersparnis über die gesamte Laufzeit ergibt sich aus folgender Berechnungsgrundlage bei Versicherungsbeginn zum 01.12.2019: Für eine 35-jährige Person bei einer Vertragslaufzeit von 30 Jahren (Endalter 65 Jahre) ergibt sich ein monatlicher Zahlbeitrag von 46,14 Euro statt Versicherungsbeginn zum 01.01.2020: Für eine 36-jährige Person bei einer Vertragslaufzeit von 30 Jahren (Endalter 66 Jahre) ergibt sich ein monatlicher Zahlbeitrag von 52,77 Euro. Daraus resultiert eine Ersparnis pro Jahr von ca. 79,56 Euro. Über die Laufzeit von 30 Jahren also ca. 2.386,80 Euro. Die Ersparnis bezieht sich auf den Zahlbeitrag durch sofortige Verrechnung der nicht garantierten Gewinnanteile. Diese sind für das laufende Geschäftsjahr garantiert und können sich in den Folgejahren ändern. Stand: November 2019

volkswagen-bu.de

Liebe Kolleginnen und Kollegen,



am Komponentenstandort Braunschweig ist Anfang November die Produktion des MEB-Batteriesystems gestartet. Volkswagen Group Components fertigt mit dem Batteriesystem das Herzstück der E-Fahrzeuge wie dem ID.3[1] und hat damit wesentlichen Anteil an der E-Offensive des Volkswagen Konzerns. Wie das Batteriesystem aufgebaut ist, erklären wir auf Seite 13 im Konzernteil der Ausgabe.

Wichtiger Baustein für den Erfolg von Group Components ist auch die Arbeit unserer Meisterinnen und Meister in den Werken. Denn sie verfügen über tiefes Fachwissen und sind Sprachrohr der Teams am Shopfloor. Im Konzernteil der Ausgabe (Seite 13) berichten drei Meisterinnen aus unseren Leitwerken über ihre Sicht zum Thema E-Mobilität, die Transformation in unseren Werken und zur Vielfalt in der Komponente.

Ein Kollege, der viele Jahre fest zur Führungsmannschaft der Komponente gezählt hat, ist der Leiter der Produktionsplanung/-steuerung Jörg Emmert. Er verlässt nach 16 Jahren die Komponente und geht in den wohlverdienten Ruhestand. Über seine prägendsten Erfahrungen und Erlebnisse aus seiner Zeit bei Volkswagen erzählt er in einem Interview auf Seite 18.

Viel Spaß beim Lesen!

Herzliche Grüße
Ihr Thomas Schmall

Vorstandsvorsitzender
Volkswagen Group Components

Transform Minds

Die Impuls-Reise der neuen Transform Minds nimmt Fahrt auf

Zweite Station der Learning Journey ist das Berliner Spielfeld des Digital Hubs

34 Transform Minds, zwei Tage und viele Impulse: Das war das Setting am 18. und 19.11. bei der zweiten Station der Learning Journey im Berliner Spielfeld des Digital Hubs. Stand beim ersten Stopp der Learning Journey in Wiesbaden Kommunikation im Fokus, drehte sich der Aufenthalt in Berlin um die Group-Components-Strategie ONE MISSION 2025. Als Außenimpuls wurde die Blockchain-Programmierung in der SAP Data Kitchen beleuchtet. Die Data Kitchen ist ein Restaurant, dessen IT-System mit der komplexen Blockchain-Programmierung selbstständig lernt und damit beispielsweise den Müllverbrauch automatisch optimiert. Auch der Austausch mit Komponentenstrategiechef Ludwig Fazel und der Kommunikationsleiterin der Komponente Ariane Kilian stand auf der Agenda. Dabei wurden die Zusammenhänge der Strategie mit den einzelnen Initiativen für die Transform Minds verdeutlicht. Das ist wichtig, damit die 34 Kollegen die Multiplikatorenrolle in den Standorten ausfüllen und die Kommunikation zwischen der Zentrale, den Standorten sowie im indirekten und direkten Bereich unterstützen können.

Vielfältiges Team: die Transform Minds mit dem Orgateam im Berliner Spielfeld.

Gemeinsamer Dialog: Die Komponentenstrategie stand im Fokus.

Neben diesen zwei spannenden Tagen in der Hauptstadt haben die neuen Transform Minds zu ihrem jeweiligen Initiativenleiter Kontakt aufgenommen und die Zusammenarbeit gestartet.

„Mir hat der Strategie-Input und die gemeinsame Erarbeitung von Kernbotschaften unserer Initiativen enorm geholfen, meine Rolle als Challenger zu verstehen."

Pascal Stärz (Leitung Lean-Team Längsgetriebe in Kassel), KKI „SPEED+ Award umsetzen"

„Für einen komponentenweiten Strategieprozess ist die Einbindung der Marken wichtig. Dafür haben wir durch die Diskussion wesentlicher Strategiefragen heute entscheidende Impulse gesetzt."

Theresa Weis (Fertigungsplanerin E-Antrieb bei Porsche Zuffenhausen), KKI „Prozess zur Reduzierung von Komplexität und Varianten entwickeln"

Weitere Informationen

Einen Zusammenschnitt der Highlights aus der ersten Station in Wiesbaden gibt es auf Group Connect: https://soco.volkswagen.com/sbc/community/komponente/transform-minds-komponente/blog/2019/11/20/transform-minds-2019-learning-journey-station-in-wiesbaden

Volkswagen Group Components präsentiert Innovationen in Ingolstadt

Auch in diesem Jahr hatten die Innovationsentwickler der Konzern Komponente einige Überraschungen im Gepäck

Auf dem diesjährigen Audi IVET, dem Innovations- und Vorentwicklungstag der Marke Audi, präsentierte Volkswagen Group Components mit zum Teil serienahen Projekten Innovationskraft und Entwicklungsstärke. Auf großes Interesse bei Mitarbeitern und Vorstand stießen vor allem die zukünftigen Produkte für eine e-mobile Ladeinfrastruktur. Auch ein neues Sitzkonzept für Anwendungen im Rahmen des automatisierten Fahrens konnte die Besucher beeindrucken.

Für jeden Anwendungsfall eine passende Ladelösung

E-Mobilität und Ladeinfrastruktur gehören zusammen, das ist keine neue Erkenntnis. Dabei geht es nicht nur um die reine Quantität an Ladepunkten, sondern vielmehr um kundengerechte, intelligente und flexible Lade-Ansätze. Von strategischer Bedeutung ist das DC-Schnellladen, bei dem in kurzer Zeit viele Kilometer Reichweite geladen werden. Vor diesem Hintergrund hat die Innovationsentwicklung der Volkswagen Group Components eine ganzheitliche DC-Ladefamilie entwickelt: Für jeden relevanten Anwendungsfall gibt es eine passende Ladelösung.

DC-Ladefamilie

Flex. Ladesäule

DC-Wallbox

Compact Charger

Anfang des Jahres debütierte die seriennahe Studie der flexiblen Schnellladesäule als erstes Mitglied. Diese Powerbank für E-Fahrzeuge kann unabhängig vom Stromnetz aufgestellt werden. Mit Anschluss an das Stromnetz wird sie zu einem festen Ladepunkt, ohne den Aufwand einer Festinstallation. Für den Anwendungsfall zu Hause oder auf der Arbeit ist die DC-Wallbox vorgesehen. Sie lädt mit bis zu 22 kW und erlaubt auch bidirektionales Laden. Durch bidirektionales Laden kann man sein E-Auto normal laden – aber auch die Batterie des E-Fahrzeugs kann als Energiespeicher dienen und Strom abgeben. Eine Wallbox, die bidirektionales Laden erlaubt, kann Strom ins Netz zurückspeisen. Das kleinste Mitglied der DC-Ladefamilie, der Compact Charger, kann ein E-Fahrzeug überall ganz einfach an jeder Haushaltssteckdose mit 2 kW laden. Die DC-Ladefamilie mit ihren Ladelösungen eröffnet das Potenzial, den On-Board-Charger, der heute im E-Fahrzeug verbaut ist, entfallen zu lassen. So können Kosten, Gewicht und Komplexität im E-Fahrzeug optimiert werden. „Die Konzern Komponente setzt mit der DC-Ladefamilie nachhaltig Maßstäbe. Diese Innovationen werden aber nicht erst in der Zukunft zu sehen sein, sondern sind bereits heute erlebbar. In Wolfsburg kann an der flexiblen Schnellladesäule geladen werden und im Neubaugebiet ‚Steimker Gärten' werden die ersten DC-Wallboxen aufgebaut", erklärt Mark Möller, Entwicklungschef der Volkswagen Group Components.

Sitzkonzept für das Auto von übermorgen

Die Teams der Innovationsentwicklung von Volkswagen Group Components und der SITECH haben zudem gezeigt, was möglich ist, wenn Ideen unterschiedlicher Fachbereiche zusammengeführt werden: ein neuartiger Konzeptansatz für einen Fahrzeugsitz, der den Anforderungen der Zukunft und des automatisierten Fahrens gerecht wird. Dieser Zukunftssitz besteht aus einem leichten Verbundwerkstoff aus Stahl und Kunststoff. Er lässt sich nicht nur zum einfachen Einsteigen, sondern auch für die autonome Fahrt um 180° drehen. Das eigentliche Highlight befindet sich jedoch in der Armlehne: Ein dreidimensionales Anzeige- und Bedienkonzept erzeugt mittels Software-Algorithmen und visuellen Technikbausteinen ein schwebendes Bild. Das System erkennt selbstständig die Bedienungswünsche des Nutzers und setzt diese um. Per Hologramm lässt sich der Sitz damit verstellen, drehen oder zum Beispiel in eine Relaxposition bringen. Passend können Playlists ausgewählt werden, und die Lieblingsmusik wird mit einem Visualizer optisch in Szene gesetzt. Es ist eine Vielzahl von weiteren Anwendungen möglich: im Internet surfen, Filme schauen, spielerische Unterhaltung, Entspannung oder Lernaktivitäten.

Zeigen, was möglich ist: Die Teams der Innovationsentwicklung von Volkswagen Group Components und SITECH präsentieren Vorstandsvorsitzendem Thomas Schmall den Sitz mit integrierter Hologramm-Steuerung.

mk

[1] Das Fahrzeug wird noch nicht zum Verkauf angeboten.

Impressum **360° Volkswagen Group Components** | **Markenverantwortliche:** Ariane Kilian | **Redaktion:** Anna von Saldern (Ltg.), Viola Richter
Layout/Produktion: TERRITORY Content to Results GmbH | **Fotos/Illustrationen:** Volkswagen AG, Getty Images, Dana Zeber-Purcz

Kontinuierliche Qualitätsarbeit zahlt sich aus

Qualitätsergebnisse des vergangenen Jahres liegen vor – Internationale Regionskonferenz in Córdoba

Eine hohe Produktqualität ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für das Komponentengeschäftvon Volkswagen Group Components. Hier leistet die Mannschaft aus der Qualitätssicherung gute Arbeit – das zeigt die Entwicklung von Schadensfällen, Liegenbleibern und Garantiekosten über die letzten Herstelljahre. Jetzt liegen die Qualitätsergebnisse vom vergangenen Jahr 2018 vor. Die Veröffentlichung erfolgt immer mit mehreren Monaten Verzögerung, denn die repräsentative Beurteilung der Qualität der Komponenten braucht Zeit: Um stabile Daten zu erhalten, müssen mindestens 80 Prozent der Fahrzeuge eines Produktionsmonats verkauft sein. Dieser Prozess nimmt bis zu sieben Monate in Anspruch. Dann ist der „Drei-Monats-Wert“ wichtig, denn erst nach drei Monaten Betriebsdauer der Fahrzeuge ist ein erster stabiler Wert vorhanden. Deshalb nutzen die Kollegen diesen Drei-Monats-Wert als ersten Bericht für das Regelreporting. Nach diesen sieben plus drei Monaten werden die Ergebnisse eines weiteren Monats ausgewertet, um mindestens zwei Messwerte zu haben und starke Ergebnisschwankungen zu vermeiden. So dauert es elf Monate, bis die Qualitätsergebnisse eines Jahres vorliegen.

Und die Leistung der Kollegen in 2018 kann sich sehen lassen: Hier erreichen die Motoren und Getriebe von Group Components nach zwölf Monaten im Einsatz beim Kunden ein Rekordtief: Bei den Motoren wurde die weltweite Schadensfallquote seit dem Herstelljahr 2010 bis 2018 um 78 Prozent gesenkt. Auch die Liegenbleiber im Markt Deutschland (–68 Prozent) und die weltweiten Garantiekosten (–70 Prozent) halten mit diesem positiven Trend Schritt. Bei den Getrieben ist das Herstelljahr 2018 ebenfalls auf einem Rekordniveau: Hier fiel die weltweite Schadensfallquote um 63 Prozent und die Garantiekosten um 50 Prozent. Die Liegenbleiber im deutschen Markt konnten ebenfalls um 50 Prozent reduziert werden. Dieses gute Ergebnis wurde trotz der starken Verschiebung des Produktionsvolumens von manuellen Schaltgetrieben zu den komplexeren Direktschaltgetrieben erreicht. Ziel der Kollegen ist es, das Niveau weiter zu verbessern.

Kritischer Blick: Rohteile verkraften einen günstigeren Transport als Schüttgut.

Besichtigung der MQ281-Produktion: Michael Tschoep (QS-Leiter VW South Africa), Wilhelm Kosegarten (QS-Leiter VW Mexiko), Jorge Calderón (QS-Leiter VW Argentinien), Andreas Troll (Leiter Qualität Group Components), Vicente Ricós (Produktionsleiter Puebla), Martin Strassburg (Leiter CQ-G), Frank Michael (Leiter CQK-Q1), Santosh Gadekar (QS-Leiter Skoda Indien), Magdalena Westermeier (QS-Leitung Seat Prat) (v. l. n. r.).

Internationale Regionskonferenz stärkt Zusammenarbeit

Die Qualitäts-Kollegen setzen auch auf internationale und standortübergreifende Zusammenarbeit: Bei der Regionskonferenz der Qualität Volkswagen Group Components trafen sich deswegen im November die QS-Leiter der Regionen Nordamerika, Südamerika, Südafrika und Indien im argentinischen Getriebewerk in Córdoba. Auf der Agenda standen Fachvorträge, der Q-Monitor und Q-Quartalsbericht sowie die Anlaufsituation des MQ281. Außerdem berichteten die QS-Leiter aus ihren Standorten – zum Beispiel von der Qualitätsstrategie im Werk Córdoba, über das Werk in Aurangabad und die Qualitätsroadmap in Silao. Auch die neue Fertigung des MQ281 besichtigten die Kollegen vor Ort. Die argentinischen Kollegen zeigten hier bereits umgesetzte Verbesserungsmaßnahmen – jetzt wird geprüft, inwieweit diese auch andere Werke nutzen können. Michael Tschoep, QS-Leiter von Volkswagen South Africa im Werk Uitenhage: „Es war toll, zu sehen, wie gut der ‚Lessons learned‘-Austausch zwischen den Werken funktionieren kann, beispielswiese bei Prat und Córdoba für das MQ281. Wir können einander helfen und diese Hilfe wird gerne gegeben.“

„Ihr seid spitze!“

Komponenten-Azubis von der IHK ausgezeichnet

Einsatz zahlt sich aus: Am 29. Oktober wurden vier Azubis der niedersächsischen Komponentenstandorte Braunschweig und Salzgitter als beste ihres Prüfungsjahrgangs von der niedersächsischen Industrie- und Handelskammer (IHK) geehrt. Damit gehören sie zu den 18 besten Azubis des Volkswagen Konzerns. Alle Preisträger hatten zuvor ihre Abschlussprüfung vor einer Industrie- und Handelskammer abgelegt, denn die Gesamtnote ist ausschlaggebend für die Auszeichnung. Bei der Feier in Oldenburg wurden in diesem Jahr 107 Landesbeste geehrt. Insgesamt haben bei den diesjährigen IHK-Winter- und Sommerabschlussprüfungen in Niedersachsen 29.837 Teilnehmer ihre Prüfung abgelegt.

Auch 44 Azubis aus Kassel haben mit der Bestnote abgeschlossen. Als Regionalbeste ihrer Berufe wurden sie von der IHK Kassel-Marburg für ihre Leistungen geehrt.

Die Komponenten-Azubis Sebastian Larf, Braunschweig, Gießereimechaniker, Thomas Gauf, Salzgitter, Mechatroniker, Jakob Gebert, Salzgitter, Werkfeuerwehrmann, Jan-Hendrik Schmidt, Salzgitter, Industriemechaniker, mit den anderen Azubis.

Gemeinsame Zukunftsstrategie

Werkleiter des Geschäftsfelds Getriebe und E-Antrieb diskutieren in Kassel

Mitte November trafen sich alle internationalen Werkleiter des Geschäftsfelds Getriebe und E-Antrieb am Komponentenstandort Kassel, um die geschäftsfeldweite Transparenz von Werkskapazitäten voranzutreiben. Auch die strategische Ausrichtung, die internationale KPI-Berichterstattung für Europa und die Welt sowie eine reduzierte Variantenvielfalt am Beispiel des DQ200 wurden diskutiert. Im Anschluss an die Runde tagte erstmalig der strategische Lenkungskreis Innovation für das Geschäftsfeld. Hier standen die Ergebnisse des Technologie-Radars auf der Agenda, das zur Vernetzung, zum Wissensaustausch, zur Vermeidung von Doppelarbeit und Generierung von neuen Ideen im Geschäftsfeld dient.

Gemeinsamer Rundgang in der Fertigung: die Werkleiter und Geschäftsfeldleiter Thorsten Jablonski (vorne links).

Außerdem fand in Kassel das Gewerketeamtreffen mit rund 80 internationalen Experten der Getriebe-Standorte statt. Ziel des Treffens ist es, dass sich die Kollegen vernetzen, gemeinsame Aufgaben zusammen lösen, Best-Practice-Lösungen kommunizieren und auf andere Standorte übertragen. Das Themenspektrum reichte von Werkzeugstandzeiten und Werkzeugkosten bis zur Prozess- oder Bauteiloptimierung.

3 Fragen

Jörg Emmert, Leiter Produktionsplanung & -steuerung

„Die richtigen Technologien mit Fokus angehen“

Nach fast 40 Jahren bei Volkswagen geht Jörg Emmert in den Ruhestand

1 Herr Emmert, Sie sind seit fast 40 Jahren bei Volkswagen, davon rund 16 Jahre in der Komponente im In- und Ausland. Was nehmen Sie mit, wie behalten Sie die „Reise“ der Komponente in Erinnerung?
Besonders geprägt hat mich die Zeit als Karosserieleiter bei der Auto 5000: Wir haben 2002 den Touran Anlauf auf einer neuen Plattform gestemmt – mit neuen Mitarbeitern ohne Industrieerfahrung in einer neu gegründeten Einheit. Das war eine schwierige Zeit, aber ich habe gelernt: Auch in schwierigen Zeiten geht es immer weiter. In der Komponente erinnere ich mich gerne an die Zeit beim Spritzguss und Druckguss am Standort Braunschweig. Wir waren technisch breit aufgestellt und hatten sehr unterschiedliche Prozesse. Später als Fertigungsleiter in Braunschweig fand ich spannend, mit vielen unterschiedlichen Produkten und Kunden im gesamten Konzern zu arbeiten. Auch meine Stationen im Ausland, z. B. in China, Südafrika und Brasilien, waren persönlich spannend und haben dazu geführt, dass ich das Unternehmen von vielen Seiten kennengelernt habe. Die fünf Jahre in der Zentrale waren ein wertvoller Perspektivwechsel. Es ist gut, die Sicht der Werke zu kennen, wenn man sie zentral steuert.

2 Was sind aus Ihrer Sicht die Stärken der Komponente, ist sie gut aufgestellt für die Zukunft?
Wir haben eine tolle Mannschaft mit großem Know-how, haben über Jahre eine starke eigene Entwicklungskompetenz aufgebaut. Früher war die Komponente verlängerte Werkbank, heute sind wir in vielen Bereichen auch Entwicklungslieferant. Für die Transformation müssen wir nun auch die neuen Technologien rund um die E-Mobilität mit dem richtigen Fokus angehen.

3 Was sind aus Ihrer Sicht die größten Herausforderungen und worauf müssen wir in der Transformation besonders achten?
Der Umstieg in die E-Mobilität – denn hier sind wir mit neuen starken Wettbewerbern und einer völlig anderen Konkurrenzsituation konfrontiert, als wir es z. B. aus dem klassischen Bereich Motor und Getriebe kennen. Die gut strukturierte Zusammenarbeit zwischen Werken, Geschäftsfeldern und Zentrale ist elementar – auch, damit wir von extern als starke Einheit wahrgenommen werden. Ich freue mich sehr darüber, dass Ralf Sacht aus der Konzern Produktion mein Nachfolger ist. Ich bin überzeugt, dass er die nötige Kompetenz und das Standing mitbringt, um die Aufgaben in der zentralen Produktionssteuerung fortzuführen.

mk

Die letzten Meter ins Ziel

Die dritte Werkstour beim SPEED+ Award ist in zwei Wochen abgeschlossen – Finales Ranking steht im Januar fest

Mitte Oktober bei der SITECH in Wolfsburg gestartet, geht die dritte Werkstour in zwei Wochen am russischen Komponentenstandort Kaluga zu Ende. Ab dann werden noch die finalen Kennzahlen aus dem Dezember gemeldet – die finalen Ergebnisse sind zum 15. Januar ausgewertet. Allerdings sind die Platzierungen in den Award-Kategorien bis zur SPEED+ Award-Verleihung streng geheim. Wie im letzten Jahr werden die Anwärter auf die Top-drei-Plätze nach Wolfsburg zur Verleihung der Awards eingeladen. Das Besondere in diesem Jahr: Auch die Kollegen aus den Marken Seat (Prat), Skoda (Mladá Boleslav) und Audi (Győr) haben an dem sportlichen Wettkampf teilgenommen. Der SPEED+ Award stärkt damit noch intensiver das Zusammenwachsen der Standorte zu einer markenübergreifenden Volkswagen Group Components.

Was ist die C-HPU?

Das ist die Top-Produktivitätskennzahl der Komponente. Sie wird aktuell für alle vollkonsolidierten Werke (Deutschland, Polen) auf Werksebene erhoben. C-HPU steht für Components Hours Per Unit und gibt an, wie viel direktes, aber auch indirektes Netto-Personal pro Teil eingesetzt wurde. Sie wird in Minuten-pro-Standard-Zähleinheit (10-min-Teil) bzw. in Form des erreichten Produktivitäts-Ratios angegeben.

Was wird gemessen? Bewertet wird die relative Verbesserung im Methoden-Scan. Im Fokus steht das Management der Kennzahl und deren Umsetzung im Werk. Für die Kennzahl wird das erreichte Ratio des gesamten Werkes gemessen.

Erfolgsfaktoren:

- Systematische Identifikation von Haupttreibern der C-HPU
- Integration in Werkscontrolling und Zielkaskadierung bis auf Shopfloor
- Qualifizierung von Führungskräften und Mitarbeitern zur C-HPU
- Schnellere Problemlösung und Maßnahmendefinition bei Abweichungen
- Vernetzung und Austausch mit anderen Werken zu Best-Practice-Lösungen und Benchmarks

Weitere Informationen

Mehr zum Thema finden Sie auf den Standortseiten

Neue Runde startet 2020
Der SPEED+ Award 2020 startet ab Februar. Auch in der neuen Runde werden wir die Werke über ein Jahr in ihrem Entwicklungsprozess begleiten und Innovationen und Prozessverbesserung vorstellen. Außerdem gibt es neue Kategorien, in denen sich die Werke messen. Mehr dazu in der nächsten 360° Zeitung.

Weitere Informationen

Weitere Infos, unter anderem zur C-HPU und dem SPEED+ Award, gibt es auf der Group-Connect-Seite des Industrial Engineering und Produktionssystem (CO-3):
https://soco.Volkswagen.com/sbc/community/komponente/co-3-industrial-engineering-produktions-system

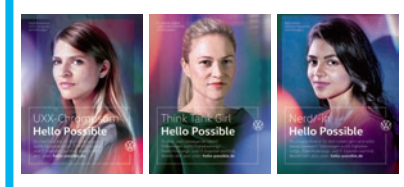
Die Teams der Batteriesystemfertigung und Standortoptimierung sowie Auditoren.

SFM-Meeting an der Shopfloortafel der DQ200-Getriebefertigung in Dalian.

Die Kategorie-Verantwortlichen, Werkleiter Dirk Strümpfler und das SPEED+ Orgateam.

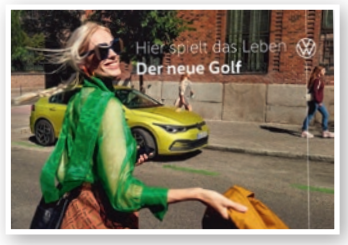
Blick in die Marke Volkswagen Pkw

Von Werbung für den Golf bis Erasmus



Mitarbeiterinnen als Models: Nadja Bogdanova, Jennifer Geffers und Nikita Mehta werben auf Plakaten, in Zeitschriften und online für den Arbeitgeber Volkswagen.

Der Golf – über Generationen die Nummer eins in der Werbung: Mehr als 35 Millionen Golf sind vom Band gelaufen, 26 Millionen davon in Wolfsburg. Der Millionenseller ist auch durch originelle Werbung geworden, was er ist.



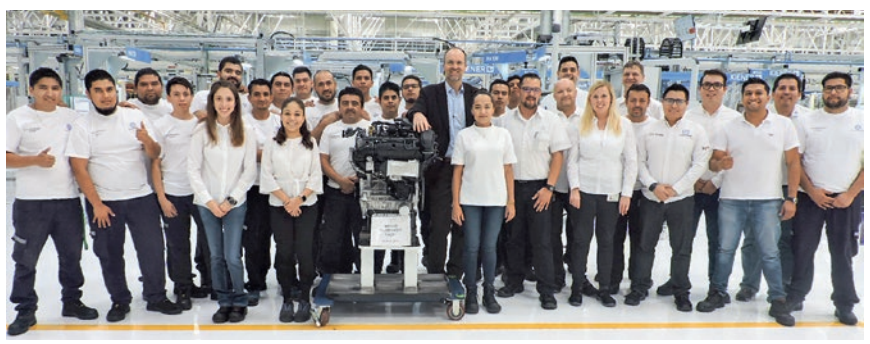
Golf 8 (kommt 2019)

Erfolgreiche Premiere des Erasmus-Programms bei Volkswagen in Wolfsburg: Von August bis Oktober waren 21 Azubis im Alter zwischen 18 und 22 Jahren in Großbritannien, Spanien, Italien, Irland, Finnland, Malta und Portugal.

Von der F-Jugend bis zur Altherren-Mannschaft: Volkswagen hat in den vergangenen Wochen mehr als 3.000 Fußballteams mit neuen Trikotsätzen ausgestattet.

Geschäftsfeldleiter Herbert Steiner besucht Silao und Polkowice

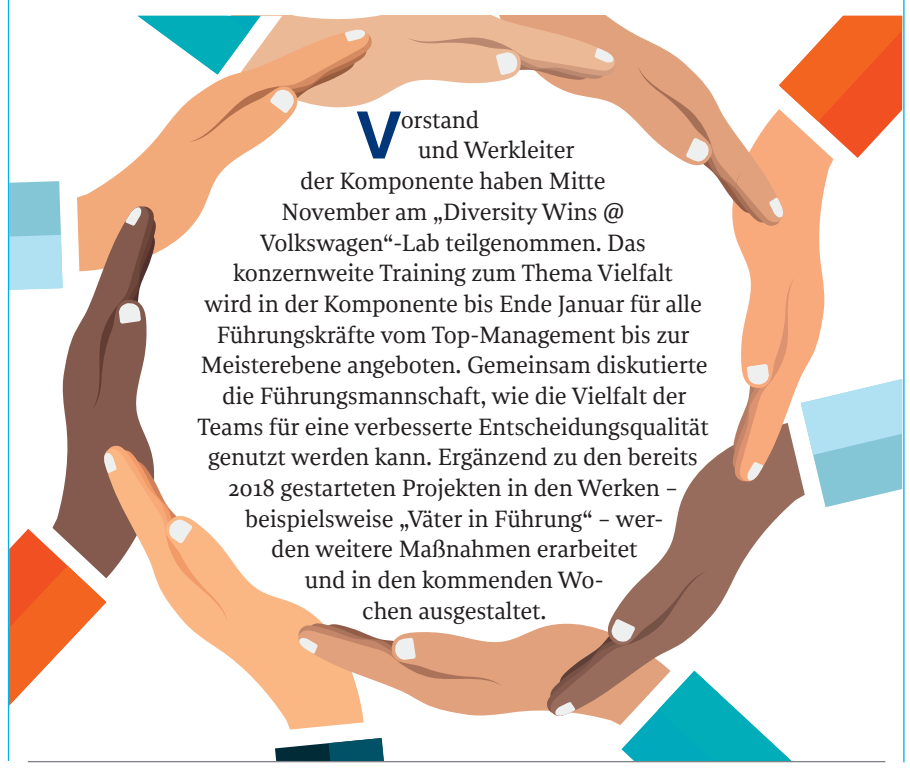
Mitte November besuchte Motor- und-Gießerei-Geschäftsfeldleiter Herbert Steiner das Komponentenwerk Silao in Mexiko. Gemeinsam mit dem neuen Werkleiter Milan Stanek ging es für die Kollegen unter anderem in die Motorenfertigung. Auf der Agenda standen – neben allgemeinen Standortthemen – der Status des 211-Motors, der sich in der PVS-Phase befindet, und des EA888evo4-Motors, der 2020 in Produktion geht. Ende November ging es für Herbert Steiner und Geschäftsfeldvertreter noch nach Polkowice – hier begrüßte Werkleiter Dirk Strümpfler die Kollegen. In intensiven Gesprächen und bei Begehungen in der Produktion wurden im Rahmen eines Business-Reviews die Zielerreichung des Standorts sowie Herausforderungen für 2020 diskutiert. Ein weiterer Fokus war das Projekt EA288evo2, das zukünftig am Standort umgesetzt wird.



Internationale Zusammenarbeit im Komponentenverbund: die mexikanischen und deutschen Kollegen am Shopfloor.

Vielfalt in der Komponente nutzen

Komponenten-Vorstand bei Diversity Wins @ Volkswagen



Vorstand und Werkleiter der Komponente haben Mitte November am „Diversity Wins @ Volkswagen"-Lab teilgenommen. Das konzernweite Training zum Thema Vielfalt wird in der Komponente bis Ende Januar für alle Führungskräfte vom Top-Management bis zur Meisterebene angeboten. Gemeinsam diskutierte die Führungsmannschaft, wie die Vielfalt der Teams für eine verbesserte Entscheidungsqualität genutzt werden kann. Ergänzend zu den bereits 2018 gestarteten Projekten in den Werken – beispielsweise „Väter in Führung" – werden weitere Maßnahmen erarbeitet und in den kommenden Wochen ausgestaltet.

Deutsch-chinesische Zusammenarbeit bei Umweltschutz

Kick-off für energie- und ressourceneffiziente Produktion in Tianjin und Dalian

Stephan Stoy und Torsten Dohnt aus dem Ressourcen- und Kompetenzmanagement (CO/4) sind für einen Kick-off-Workshop zur energie- und ressourceneffizienten Produktion nach China gereist, um gemeinsam mit Kollegen in Tianjin und Dalian an Einsparungspotenzialen zu arbeiten. Bereits vor dem Besuch identifizierten die chinesischen Kollegen mögliche Potenziale, unter anderem bei der Energie-Grundlast oder Belüftungseffizienz in den Werken, die sie gemeinsam mit den deutschen Gästen vor Ort analysierten. Außerdem gaben die Wolfsburger ihren chinesischen Kollegen theoretisches Wissen an die Hand und zeigten wie sie dieses Know-how in den Werkshallen optimal einsetzen. Darüber hinaus wurde der Workshop in Dalian durch weitere Mitarbeiter aus den Joint-Venture-Standorten der Komponente begleitet. Ziel ist es, die internationale Zusammenarbeit noch stärker auszubauen. Benxue Wang aus Tianjin betonte: „Durch die professionelle Analyse und die gemeinsame Diskussion haben wir noch viel Einsparungspotenzial bei uns im Werk identifiziert. Danke an unsere beiden deutschen Kollegen!" Auch in Dalian kam der Termin gut an: „Durch den Workshop wurde die Belüftungssituation in unserem Werk deutlich. Wir haben viele Tipps bekommen, um unser Einsparungspotenzial besser auszuschöpfen. Für den lokalen Betrieb brauchen wir noch mehr Know-how bei der Datenanalyse, hier wollen wir stärker mit unseren deutschen Kollegen in den Austausch gehen", fasste Yong Ang aus Dalian den Workshop zusammen.

Austausch am Shopfloor: die chinesischen und deutschen Kollegen.

96 %

Die Umweltkennzahl der Komponente: C-UEP

Wie viel Prozent vom Umweltjahresziel (Reduzierung von Energie, CO_2-Emissionen, Wasser, Abfall und VOC) konnte durch die Projekte und Maßnahmen in der Komponente bereits erreicht werden? Die C-UEP (Components – Umwelt Entlastung Produktion) gibt quartalsweise die Verbesserung prozentual an. Nach dem dritten Quartal 2019 liegt diese bei 96 Prozent.

mk

Namen & Nachrichten

Jörg Emmert, bisher Leiter Produktionsplanung-/steuerung Volkswagen Group Components, beendet zum 31.12.2019 seine aktive Tätigkeit und geht in den Ruhestand.

Ralf Sacht, bisher Konzern Produktion, übernimmt zum 01.01.2020 die Leitung Produktionsplanung/-steuerung Volkswagen Group Components.

Hartmut Naumann, bisher Leiter Presswerk, Karosseriebau, Abgasanlagen (CGK-U) am Standort Kassel, hat am 11.11.2019 seine aktive Tätigkeit beendet und ist in den Ruhestand gegangen.

Hans-Jürgen Selonke, bisher Leiter Produkt- und Projektmanagement (CMS-Z) am Standort Salzgitter, beendet zum 19.12.2019 seine aktive Tätigkeit und geht in den Ruhestand.

Jörg Stübig, bisher Leiter Planung am Standort Chemnitz, übernimmt zum 15.12.2019 die Leitung Produkt- und Projektmanagement (CMS-Z) am Standort Salzgitter.

Termine

05.12.2019 Wolfsburg:
Internationaler Planungsleiterkreis Komponente

06.12.2019 MHH Wolfsburg:
Komponenten Talk

11.12.2019 Wolfsburg:
Betriebsversammlung SITECH Wolfsburg

11.12.2019 Wolfsburg:
Betriebsversammlung Standort

Tripodenfertigung im Fahrwerk Wolfsburg wird erweitert

Zukunftsfähiges Beschäftigungsfeld nach Auslauf des Stahlrads

Im Fahrwerk Wolfsburg haben bereits über 100 Mitarbeiter der Stahlradfertigung eine neue Beschäftigung in zukunftsfähigen Geschäftsbereichen wie der neu aufgebauten Tripodenfertigung gefunden. Dafür arbeiten die Kollegen künftig in Halle 11 an Gelenkwellen „made in Wolfsburg“ für Werk, Marke und Konzern. Um für jeden Mitarbeiter eine optimale Stelle zu finden, haben Unternehmen, Betriebsrat und Personalwesen gemeinsam Lösungen erarbeitet: Diese reichen von der ergonomischen Umgestaltung von Arbeitsplätzen über Lernwerkstattschulungen bis hin zu ergotherapeutischer Begleitung am Arbeitsplatz. Doch nicht nur im direkten Bereich wurden neue Aufgaben gefunden. Auch der indirekte Bereich wurde erfolgreich in zukunftsfähige Geschäftsbereiche transformiert. Neben der Betreuung der bestehenden kommt hier die Betreuung der neuen Tripodenfertigung in Halle 11 als zentrale Herausforderung der nächsten Jahre auf die Mitarbeiter zu.

Stahlrad Ende Oktober ausgelaufen

Um die Potenziale aus der Transformation schon früh zu nutzen, wurde der Auslauf des bisher im Fahrwerk gefertigten Stahlrades auf Oktober 2019 vorgezogen. Bei der gemeinsamen Abschlussfeier wurde mit der Fertigung des letzten von über 360.000.000 Stahlrädern die Produktion abgeschaltet. Hintergrund: Im Zukunftspakt wurde beschlossen, die Stahlradfertigung auslaufen zu lassen. Durch gleichzeitige Investitionen zur Sicherung des Volumenwachstums wird die zukunftsfähige und wirtschaftliche Beschäftigung innerhalb des Fahrwerks Wolfsburg gesichert.

„Mit der Abwicklung des Stahlrads Ende Oktober waren wir voll im Timing und konnten vorhandenes Material noch effizient einsetzen. Bis zum letzten Tag waren die Kollegen mit hoher Motivation dabei. Danke dafür an die Mannschaft.“

Haucke-Frederik Hartmann, Leitung Vorserie/Logistikplanung/TÄD, ehem. Leiter Fertigung Stahlrad

„Für unsere Mannschaft war die Schließung der Stahlradfertigung ein trauriger Moment. Trotz der Herausforderungen habe ich den Kopf nicht in den Sand gesteckt und bin motiviert in mein neues Aufgabengebiet in der Tripodenfertigung gestartet. Für die neuen Fertigungsabläufe konnte ich mein Wissen aus der Stahlradfertigung nutzen.“

Dominik Nielbock, Meisternachwuchskraft, Tripodenfertigung

Auf Risiken rechtzeitig reagieren

Group Components berichtet an Konzern Risikomanagement

Die Mitarbeiter der Komponente sind jetzt auch Risikomanager, denn alle sind aufgefordert, mögliche Risiken im Arbeitsalltag zu identifizieren und direkt im Team und beim Vorgesetzten anzusprechen. Zusätzlich gibt es in allen Zentralbereichen der Komponente sowie an den Standorten Risiko-Ansprechpartner. Neben den Wolfsburger Zentralstellen und den deutschen Standorten sind auch die SITECH GmbH, SITECH Sp. z o.o., Volkswagen Poznań, Volkswagen Motor Polska Sp. z o.o. und Chemnitz in die Risikoprozesse von Group Components integriert.

Aktuell gibt es beim Risikomanagement zwei Prozesse: den jährlichen GRC-Regelprozess (Governance, Risk and Compliance) für allgemeine Risiken und den Risikoquartalsprozess für akute Geschäftsrisiken. Die Risikomeldungen und die definierten Maßnahmen in beiden Prozessen zeigen, dass eine positive Risikokultur

in der Komponente etabliert werden konnte. Ebenfalls zeigt sich hier das große Engagement der Mitarbeiter, auf Risiken vorbereitet zu sein, um diesen mit geeigneten Maßnahmen entgegenzuwirken.

Weitere Informationen und Ansprechpartner finden Sie auf der Homepage des Risikomanagements der Volkswagen Group Components: **https://sites.gs.vwgroup.com/id/7f875/SitePages/Home.aspx**

Komponenten-Kollegen bei Abschluss der „KulTour“ 2019

Positives Feedback zu innovativer Veranstaltung

Mehr als 200 Beschäftigte diskutierten am 12.11. im Rahmen der Abschlussveranstaltung der „KulTour“ über die Unternehmenskultur bei Volkswagen – unter ihnen rund 100 Teilnehmer von Group Components aus Braunschweig, Kassel, Salzgitter und Wolfsburg. Unter anderem wurden die Teilnehmer in Zweiergruppen eingeteilt, um miteinander zu diskutieren. Zu Gast war neben den Vorständen Gunnar Kilian und Hiltrud Werner auch Betriebsratschef Bernd Osterloh. Per Livestream konnten die Volkswagen Beschäftigten die Veranstaltung im 360° Volkswagen Net verfolgen.

Gemeinsam „streiten“: Die Veranstaltung fand in der Autostadt statt.

Einen ausführlichen Artikel zur Veranstaltung finden Sie auf S. 5

„Die Veranstaltung hat mir extrem gut gefallen. Per Algorithmus wurde man wie bei einem Blind Date mit einem ‚Streitpartner‘ zusammengebracht, der zuvor fünf Leitfragen konträr zu mir beantwortet hatte. Ziel: Themen gezielt aus einer anderen Perspektive zu betrachten und den eigenen Standpunkt wie den des Gegenübers zu hinterfragen. Dabei entwickelt man mehr Mut zu Ehrlichkeit in der Diskussion. Das tut unserer Unternehmenskultur gut.“

Irmgard Franziska Seeger (CS-IG)

Werden Sie zum Weihnachtswunsch-Erfüller!

Komponenten-Weihnachtsbaumaktion gestartet

Eine echte Tradition – das ist die Weihnachtsbaumaktion in der Komponente: Bereits zum vierten Mal stehen in der Adventszeit Weihnachtsbäume mit kleinen Wunschkärtchen in den Fluren der Zentralstellen und Geschäftsfelder in Wolfsburg und an vielen deutschen und polnischen Standorten. Das gemeinsame Ziel der Komponenten-Kollegen: Menschen, die sich aufgrund von Krankheit oder finanziellen Nöten kaum auf das Weihnachtsfest freuen, eine kleine Freude zu bereiten. In den letzten drei Jahren sind so fast 2.000 Wünsche von sozial schwachen oder kranken Kindern und Erwachsenen in Erfüllung gegangen.

Und so geht's: Nehmen Sie sich ein Wunschkärtchen vom Baum, besorgen Sie das kleine Präsent und legen Sie dieses mit dem Wunschkärtchen bis **zum 13.12.** (gilt für die Bäume in Wolfsburg) verpackt unter den Weihnachtsbaum. Die Orgateams verteilen vor Weihnachten die Geschenke an die Einrichtungen – wir berichten über die Weihnachtsbaumaktion in einem 360°-Update kurz vor Weihnachten.

2018 konnte es viele Geschenke unter anderem an Senioren der Diakonie-Altenheime übergeben.

Weitere Informationen

Über die Aktionen an den Standorten lesen Sie auf den Seiten 21 und 28

mk

Unser Jahr 2019: Anstrengend, aber zielführend

Das Jahr neigt sich dem Ende entgegen: Olaf Korzinovski und Carsten Bätzold sagen „Danke“

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir bewegen uns mit großen Schritten zum Jahresende. Weihnachten ist eine gute Zeit, um Danke zu sagen. Danke für Ihr persönliches Engagement zur Erreichung unserer Ziele, Danke für Ihre Flexibilität, Danke für Ihre Beteiligung an zahlreichen Optimierungsmaßnahmen und Danke für Ihre Kollegialität. Nur miteinander schaffen wir die Herausforderungen, mit denen wir Jahr für Jahr konfrontiert werden.

Gemeinsam haben wir es geschafft, unsere Budgetlücke massiv zu reduzieren. Das ist echte Arbeit und zeigt, wie man durch „cleveres Sparen“ viel erreichen kann. Diese Energie müssen wir unbedingt mit in das Jahr 2020 nehmen. Durch die entschiedenen Investitionen können wir für den Standort gestärkt nach vorn blicken. Investitionen in die Zukunftsprodukte DQ400e und die zweite Stufe des MEB-Antriebs, die Auslastung der Warmumformung und die Fokussierung auf Leichtbauumfänge in der Gießerei stärken unsere Rolle als größtes Komponentenwerk nachhaltig.

Jetzt geht es darum, die Kosten pro Produkt weiter zu optimieren. „Clever sparen“ bleibt also die Devise. Den größten Hebel dafür sehe ich in der optimalen Fahrweise, weiteren Optimierungen von Sachgemeinkosten und der konsequenten Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen. Diese Punkte, getragen von einer aktiven und motivierten Mannschaft, sind die besten Rahmenbedingungen für eine sichere Zukunft unseres Standortes.

Ich wünsche Ihnen ein erholsames Weihnachtsfest, besinnliche Tage und einen guten Start ins neue Jahr.

Ihr Olaf Korzinovski

Werkleiter Olaf Korzinovski

Betriebsratsvorsitzender Carsten Bätzold

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Jahr 2019 war ein erfolgreiches und anstrengendes Jahr für uns alle. Durch Eure Arbeit wurde wieder ein gutes operatives Ergebnis erzielt. Der Standort ist breit und innovativ aufgestellt. Eure Ideen, Eure Flexibilität und Eure Einsatzbereitschaft sind die Basis dieses Erfolgs. Zudem konnten wir in diesem Jahr gemeinsam fast 500 Verlängerungen und 200 Übernahmen umsetzen. Dies bedeutet zusätzlich Sicherheit für viele Hundert Menschen.

Durch den Abschluss des Eckpunktepapiers wurde die Grundlage gelegt, auch in Zukunft weiter erfolgreich zu sein. Dies beinhaltet Investitionen in Digitalisierung und Automatisierung und die Zusage, Hybrid- und Elektroantriebe deutlich auszubauen. Auch für die Halle 2 und die Gießerei ist die Zukunft gesichert. Der Standort wird auf Basis vorhandener und zukünftiger Produkte ausgelastet. Der Abschluss des Eckpunktepapiers sichert damit unsere Arbeitsplätze auch in der Zukunft – für den Standort und die Region.

Auch das nächste Jahr wird herausfordernd. Im Sinne des Kasseler Wegs kämpfen wir weiter dafür, dass der Transformationsprozess des Unternehmens und die abnehmenden Programme nicht allein auf Kosten der Menschen umgesetzt werden. Wir werden mit dem Unternehmen zeitnah eine Betriebsvereinbarung zur Personalplanung 2020 verhandeln, welche nochmals wichtige Spielregeln für den Personaleinsatz festlegt. Wir werden Euch darüber auf dem Laufenden halten.

In 2020 werden wir uns weiter mit aller Kraft für die Menschen und unser Werk in Kassel einsetzen.

Euer Carsten Bätzold

Erfüll einen Wunsch und lass Kinderaugen strahlen

Nimm dir einen Stern und beschenke ein bedürftiges Kind

Auch in diesem Jahr hast Du die Möglichkeit, den Weihnachtswunsch bedürftiger Kinder und Jugendlicher zu erfüllen.

Seit dem 2. Dezember stehen wieder geschmückte Weihnachtsbäume im Besucherdienst und im Foyer des OTC 1. Auf über 100 Sternen wurden hier die Wünsche von Kindern und Jugendlichen aus dem „Verbund sozialpädagogischer Kleingruppen e. V.“ notiert. Der Verbund besteht aus 18 Wohngruppen und Einrichtungen, die in Kassel, im Kreis Kassel und im Schwalm-Eder-Kreis angesiedelt sind. Die 6- bis 20-Jährigen leben aus unterschiedlichen Gründen nicht bei ihren Familien – das ist besonders an Weihnachten schwer. Der Verbund unterstützt auch einige bedürftige Familien, die nicht über die finanziellen Möglichkeiten verfügen, ihren Kindern alle Weihnachtswünsche zu erfüllen.

Hier ist Deine Hilfe gefragt: nimm Dir ein Herz und tue Gutes für bedürftige Kinder!

So kannst Du mitmachen:

1. Gehe zum Werkforum/OTC 1 und nimm dir einen Stern vom Weihnachtsbaum. Auf der Rückseite der Sterne sind die Kinderwünsche notiert.
2. Trage Dich auf der ausgelegten Liste mit der Nummer deines Wunsches ein.
3. Kaufe das gewünschte Weihnachtsgeschenk und verpacke es. Klebe den Stern mit der Nummer nach oben sichtbar auf dem Geschenk fest.
4. Bitte bringe das Geschenk bis zum **17. Dezember 2019, 15 Uhr,** zurück ins Werkforum oder OTC 1.

Die Ausgabe der Geschenke findet **am 19. Dezember 2019** in den Wohngruppen statt. Wir werden darüber berichten.

stk

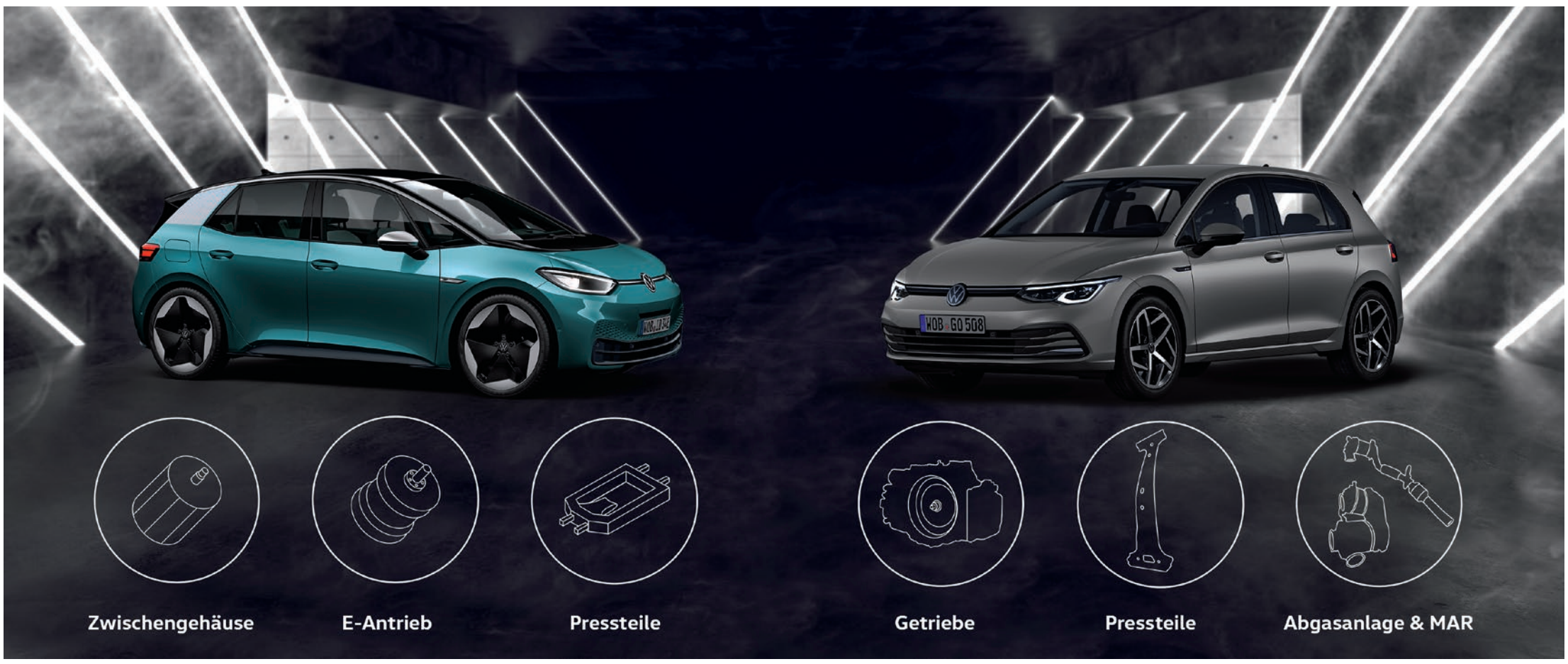
Impressum **360° Kassel** | **Standortverantwortlicher:** Heiko Hillwig | **Redaktion:** Melanie Heitmann, Markus Kothe, Karin Reitze, Judith Hampel
Layout/Produktion: TERRITORY Content to Results GmbH | **Fotos/Illustrationen:** Volkswagen AG, Getty Images, Dana Zeber-Purcz, iStock

Mit uns in die mobile Zukunft

Der neue Golf[1] und der ID.3[2] fahren mit Komponenten aus Kassel

Made in Kassel

Es sind die wichtigsten Produkte der Marke Volkswagen für die kommenden Jahre: der neue Golf und der ID.3. Beide Kompaktwagen sprechen eine breite Kundenschicht an – und zwar weltweit. Aber erst Komponenten aus Kassel machen die dynamischen Flitzer zu dem, was sie sind: unsere mobile Zukunft. Der neue Golf wird mit Getrieben aus Kassel ausgestattet, vor allem mit dem DQ381. Auch die Abgasanlagen aus der Halle 2 sorgen für gute Abgaswerte bei Benziner und Dieselantrieben. Und die Karosserie wird erst durch die formgehärteten Plattformteile, ebenfalls aus der Halle 2, zu dem, was sie ist: leichter und dennoch stabiler. Davon profitiert der CO_2-Wert. Klimaneutral hingegen kann der ID.3 fahren. Der Elektroantrieb Base+ wird in der Halle 1 gefertigt. Teile des E-Antrieb-Gehäuses werden dabei in unserer Gießerei gegossen. Und auch beim ID.3 sorgt die Halle 2 für eine stabile und sichere Karosserie.



Erst Komponenten aus Kassel machen die Fahrzeuge zu dem, was sie sind: Der ID.3 wird das erste Volumen-E-Fahrzeug von Volkswagen und der neue Golf wird die Golf Story erfolgreich in die achte Generation führen.

Gleich fünffach Spitze

Vier IHK-Landessieger und ein Bundessieger kommen aus der Kasseler Akademie

Die hessenweit besten Auslerner der Berufsfelder Elektroniker für Automatisierungstechnik, Gießereimechaniker, Industriemechaniker sowie Kauffrau für Büromanagement kommen aus dem Werk Kassel. Felix Werner, Florian Brückmann, Eric Dierkes und Diana Lang wurden jetzt dafür ausgezeichnet. Zerspanungsmechaniker Andreas Bubenhagen ist sogar Deutschlands bester Azubi in seinem Beruf. Und damit nicht genug: Insgesamt 44 Nachwuchskräfte aus dem Standort Kassel sind von der Industrie- und Handelskammer Kassel-Marburg (IHK) als Regionalbeste ihrer Berufe ausgezeichnet worden. Sie haben ihre Ausbildungen mit der Note „sehr gut“ abgeschlossen.

Felix Werner
22 Jahre
Landessieger
Gießereimechaniker

Diana Lang
22 Jahre
Landessiegerin
Kauffrau für Büromanagement

Florian Brückmann
23 Jahre
Landessieger Elektroniker für Automatisierungstechnik

Eric Dierkes
22 Jahre
Landessieger
Industriemechaniker

Andreas Bubenhagen
22 Jahre
Bundessieger
Zerspanungsmechaniker

SPEED+

Shopfloor-Management

C-HPU: eine der wichtigsten Kennzahlen

Wie lange dauert es, ein Getriebe, eine Abgasanlage oder ein einzelnes Bauteil zur fertigen? Patrick Guntriner, kommissarischer UA Zeitwirtschaft, und sein Team arbeiten an der Umsetzung, den Prozess zur Ermittlung einer neuen Produktionskennzahl bis auf den Hallenboden so einfach wie möglich zu gestalten. Die C-HPU (Components – hours per unit/Stunden pro Einheit) soll die wichtigste Produktivitätskennzahl in der Komponente werden. Der C-HPU-Bericht wird wöchentlich pro Werk oder Geschäftsfeld erstellt und dann dem Vorstand, den Geschäftsfeldleitern der Komponente und den Werkleitern zur Verfügung gestellt. Die Kennzahl soll bis Mitte 2020 auch beim Shopfloor-Management Anwendung finden. Bisher berichten aus Kassel nur der Getriebebau, die Abgasanlagenfertigung und die Gießerei 14-tägig an den Komponentenvorstand.

Bei der C-HPU wird die Einheit nicht in Stunden, wie bei der im internationalen Fahrzeugbau genutzten HPU, sondern in Minuten pro Standard-Zähleinheit ausgewiesen. Alle anfallenden Minuten werden auf das Produktionsergebnis umgelegt, um so die Zeit pro Bauteil zu errechnen. Dabei wird die Zahl aller anwesenden Mitarbeiter berücksichtigt. Es wird immer ein Soll- und ein Ist-Wert berechnet und miteinander verglichen. Die Zielerreichung wird in Prozent über ein Ampelsystem ausgewiesen. Die Verwendung von Zähleinheiten statt Stückzahlen hat den Vorteil, dass die C-HPU auf fast allen Ebenen erhoben werden kann. Sie dient als Indikator zur Einschätzung und für den Vergleich zur Produktivität.

Entwickeln die Produktionskennzahl für Kassel: Christoph Brandt (von links), Marcel Sarrazin , René Oldenburg und Patrick Guntriner.

stk

[1] Der neue Golf: Das Fahrzeug wird noch nicht zum Verkauf angeboten.
[2] ID.3: Das Fahrzeug wird noch nicht zum Verkauf angeboten.

Starke Ideen für die Zukunft

Standort Kassel überzeugte beim Innovationsforum mit 37 Studien und Forschungsprojekten

Ein breites Spektrum vom E-Antrieb für Anhänger über Automatisierungsprojekte bis hin zu Themen der Digitalisierung wurden auf dem Innovationsforum präsentiert. Entwickler, Mitarbeiter, Management und Betriebsrat nutzten die Veranstaltung, um sich über 37 Neuheiten und Projekte am Standort zu informieren und auszutauschen. Zahlreiche Doktoranden, Fachexperten und Entwickler stellten ihre Untersuchungsergebnisse vor.

Im Fokus stand dabei stets die Wettbewerbsfähigkeit durch sogenannte Effizienzprojekte am Standort sowie die Verbesserung unserer Komponenten. Viele der Innovationen und Ideen sind von Mitarbeitern aus dem Arbeitsalltag heraus entstanden.

1 Virtuelle Baustufe

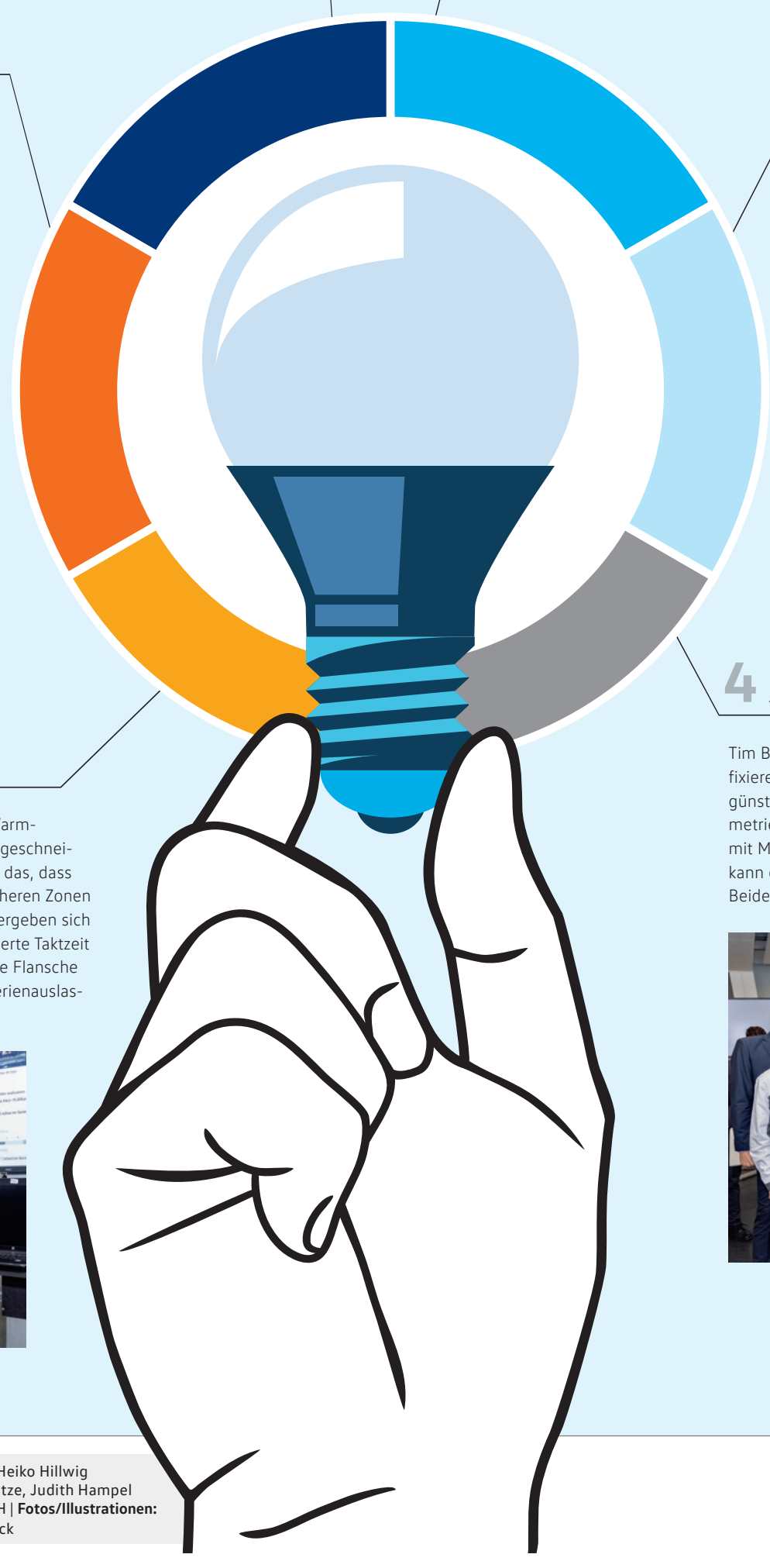
Unter dem Begriff „Virtuelle Baustufe" zeigte Harald Decker ein Simulationskonzept, mit dem Produkteigenschaften virtuell verbessert werden können. Das spart viel Entwicklungszeit. Unter anderem kann so die Verteilung von Getriebeöl im Innengehäuse nachgestellt und damit ein optimaler Füllstand ermittelt werden. Durch den Einsatz können Erprobungsumfänge und damit Kosten eingespart werden.

2 Hairpin der 3. Generation

Arash Shaghaghi zeigte die dritte Generation der Hairpin genannten kupfernen Formspulen im Stator der E-Antriebe. Die dritte Hairpin-Generation hat das Potenzial für eine Anwendung in Asynchronmaschinen (ASM). Sie verringern den Bauraum, erhöhen die Effizienz des Antriebes und ermöglichen eine bessere Standardisierung der hochautomatisierten Fertigungsanlagen. Damit lassen sich deutlich Fertigungskosten einsparen.

3 Thermischer Printer

Sebastian Barden stellte eine neue Technik in der Warmumformung vor. Mit thermischen Printern sind maßgeschneiderte Bauteileigenschaften möglich. Konkret heißt das, dass die Übergangsbereiche zwischen härteren und weicheren Zonen am Bauteil schärfer dargestellt werden können. So ergeben sich neue Möglichkeiten der Nutzung sowie eine verringerte Taktzeit beim Härten des Metalls. Die Halle 2 kann so weiche Flansche und Spots im Bauteil herstellen und zugleich die Serienauslastung um bis zu 37 Prozent erhöhen.



4 Alternative Magnetfixierung

Tim Bachmann stellte verschiedene Fixierungstechnologien vor. Diese fixieren die Magnete für den Rotor. Dabei liegt der Fokus auf dem kostengünstigeren Klemmen durch Klemmlaschen mit angepasster Taschengeometrie. Beim Transfer Molding hingegen wird die Magnettasche vollflächig mit Magnetmaterial vergossen. Während das Klemmen kostengünstiger ist, kann das Transfer Molding die Magnettemperatur um 10 Kelvin absenken. Beide Techniken sind durch geringere Spaltabstände effizienter.

5 Digitalisierung

Alexander Kolle stellte Effizienzmaßnahmen durch Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) vor. Am Beispiel von Ladungsträgern zeigte er, wie intelligente Kameras per „Computer Vision" die automatisierten FTS-Transportsysteme vernetzen. Dadurch entfallen manuelle Prozesse und somit Fertigungspersonalkosten. Weitere Einsatzgebiete sind möglich.

6 Nanopartikelverstärkte Magnesiumlegierung

Tim Bachmann stellte verschiedene Fixierungstechnologien vor, welche die Magnete für den Rotor fixieren. Indem Magnesiumlegierungen durch Nanopartikel verstärkt werden, kann die Gießerei ihr Produktportfolio ausbauen sowie neue Legierungen für weitere Anwendungsfälle verwenden. Am Beispiel von Sitzlehnen im Druckguss zeigte Klenke auf, dass das Gewicht pro Fahrzeug um 3 Kilogramm gesenkt sowie der CO_2-Ausstoß um bis zu 3.500 Tonnen jährlich verringert werden könnte.

stk

Impressum **360° Kassel** | **Standortverantwortlicher:** Heiko Hillwig
Redaktion: Melanie Heitmann, Markus Kothe, Karin Reitze, Judith Hampel
Layout/Produktion: TERRITORY Content to Results GmbH | **Fotos/Illustrationen:** Volkswagen AG, Getty Images, Dana Zeber-Purcz, iStock

Das war unser Jahr

Abwechslungsreiches 2019 mit Spannung, Emotionen und vielen Neuerungen neigt sich dem Ende zu

Das Jahr 2019 wird vielen Mitarbeitern in Erinnerung bleiben. Ein Ruck ging durch die Fabrik und die gestellten Weichen in die Transformation wurden erstmals befahren. In der Halle 1 liefen die ersten e-Antriebe für den ID.3 vom Montageband und die Kapazitätssteigerungen bei DQ381 sowie DQ400e sind gut vorangeschritten.

Frühling

14 Goldmedaillen beim Speed+-Award.

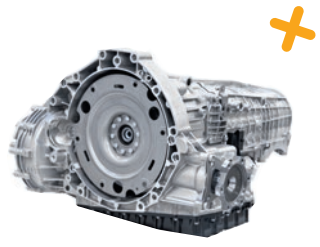
11.650 Euro Spenden beim VO-Cup.

Startschuss für den ersten Base+.

Unsere Getriebejubiläen

DL382

DQ381



DL501

DQ500

Sommer

Produktionsstart für die Frühstückskomponente aus Baunatal.

Sie ist endlich da, die 360° Volkswagen App für alle Mitarbeiter.

Kasseler Innovationskraft beeindruckt beim Standortsymposium.

Blick hinter die Kulissen bei der VW Family Tour.

Herbst

Die DFB-Frauennationalmannschaft zu Besuch im Werk.

38. VW Lauf in Baunatal.

201 neue Azubis starten ihre Lehre.

Kapazitätssteigerung bei DQ400e.

Winter

e-Golf[1] Parade im Werk Kassel.

Einsatzübung: Werkfeuerwehr und Werksicherheit proben für den Ernstfall.

Die Gewerketeams der Komponente vernetzen sich bei ihrem Besuch in Kassel.

Spaß und Action bei der Kinderferienbetreuung

stk

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

Chemie-Nobelpreisträger im Werk Salzgitter

M. Stanley Whittingham legte die wissenschaftlichen Grundlagen für die Lithium-Ionen-Batterien

Im Rahmen des internationalen „Wissenschaftspreises für Elektrochemie“ von Volkswagen und BASF besichtigten hochrangige Forscher, darunter der aktuelle Chemie-Nobelpreisträger M. Stanley Whittingham, und Vertreter der Industrie das Komponentenwerk in Salzgitter. Highlight der Werkführung war die Pilotanlage zur Batteriezellfertigung im Center of Excellence (CoE) in der Halle 3.

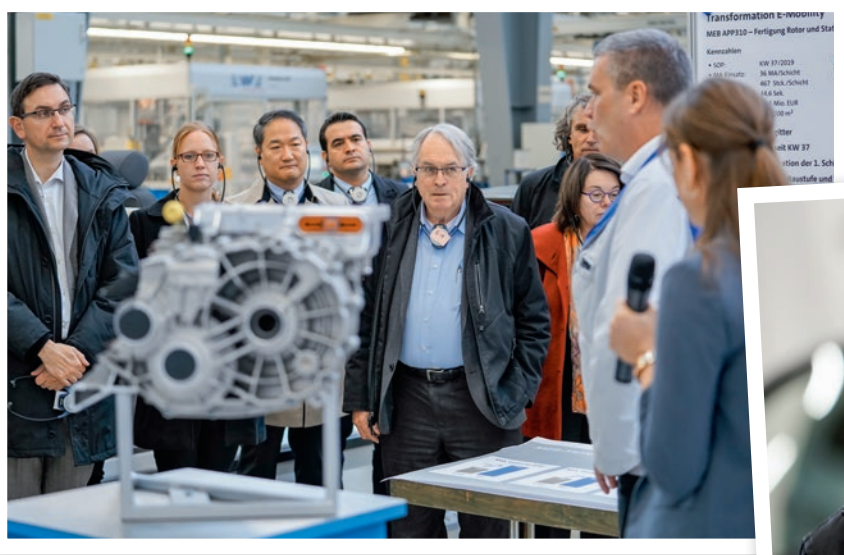
Der Batterieforscher und Chemie-Nobelpreisträger Stanley Whittingham zeigte sich beeindruckt von der Pilotanlage: „Es ist vor allem erstaunlich den Wandel zu sehen, von den wirklich herausfordernden Zeiten vor einigen Jahren – sowohl im Batteriebereich als auch für Volkswagen – zu den Elektrofahrzeugen heute.“

Die wissenschaftliche Grundlage für die heute üblichen Lithium-Ionen-Batterien legte der gebürtige Brite M. Stanley Whittingham und erhielt dafür im Oktober den Nobelpreis.

„Ich habe an den ersten experimentellen Aspekten gearbeitet. Und das in sehr, sehr kleinem Maßstab, beginnend mit einzelnen Kristallen im Jahr 1972. Von diesen kleinen Dingern sind wir nun zu diesen enormen Anstrengungen gekommen. Man sieht das hier bei Volkswagen. Man sieht es in großen Geschichten, im Bereich des Verkehrs. Es war eine großartige Reise von der Idee zur Realität.“

In der Pilotanlage konnte sich Whittingham einen Eindruck davon verschaffen, wie seine Entdeckung von damals heute in der Pilotfertigung von Batteriezellen in die Praxis umgesetzt wird.

Einblicke: Dr. Andreas Huth (CoE) erklärt Nobelpreisträger Stanley Whittingham die Pilotanlage zur Batteriezellfertigung.



Echtes Highlight: die Rotor-/Statorfertigung für den E-Antrieb.

Grundlagenforscher: M. Stanley Whittingham legte die wissenschaftliche Basis für die heutigen Lithium-Ionen-Batterien.

Lutz Becker: „Ich wurde hier super aufgenommen“

Dem neuen Personalleiter sind Respekt und Freude an der Arbeit wichtig

Lutz Becker steht in seinem Büro und blickt auf das Foto hinter seinem Schreibtisch. „Das Bild habe ich an meinem ersten Tag bei Volkswagen geschenkt bekommen. Das begleitet mich seit 1996. Es zeigt den K70, jenes Fahrzeug, welches früher in Salzgitter gefertigt wurde“, erklärt er und fügt mit einem Augenzwinkern hinzu: „Vielleicht war es eine Vorhersehung, dass ich einmal nach Salzgitter wechseln würde.“

Gestaltet den Transformationsprozess innerhalb des Werkes: Lutz Becker.

Sein Werdegang

Seit dem 1. September 2019 ist Lutz Becker neuer Personalleiter am Komponentenstandort Salzgitter. „Ich wurde hier super aufgenommen und finde es sehr familiär.“ Becker ist studierter Sozialpädagoge. Zu Beginn seines Berufslebens war er zunächst in der Erwachsenenbildung tätig, anschließend in der VW Coaching GmbH, im Personalwesen Management und ab 2005 im Zentralen Personalwesen in Wolfsburg. Zudem war Becker 15 Jahre Mitglied im GBR Sozialausschuss und leitete diesen auch. Als Arbeitgeberbeauftragter für Schwerbehinderte im Konzern setzte er sich besonders für die Themen Gesundheit und leistungsgewandelte Mitarbeiter ein. An der Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten hat er maßgeblich mitgewirkt.

Spannende Zeit

„Es ist eine spannende Zeit für mich und ich bin mitten in diesen so relevanten Prozessen gestartet“, erklärt Becker. Die aktuelle Neuaufstellung im Personalwesen und der Transformationsprozess innerhalb des Werkes sind Herausforderungen und neue Möglichkeiten zugleich. Auf die abschließende Frage, auf was er in der täglichen Arbeit Wert lege, erklärt er: „Freude an der Arbeit und ein respektvolles Miteinander sind mir besonders wichtig.“

stk

Gesucht: Künstler für Familienfest am 4. Juli

Werk Salzgitter feiert 50-jähriges Jubiläum

Für die Feier zum 50-jährigen Jubiläum des Werkes werden Kolleginnen und Kollegen gesucht, die das Bühnenprogramm gestalten wollen.

Wenn Sie mit Ihrer Band, Tanzgruppe oder einer anderen Darbietung dabei sein wollen, schicken Sie Ihre Bewerbung bitte an die folgende Mailadresse: **50JahreVolkswagen-Salzgitter@volkswagen.de Einsendeschluss ist der 31. Januar 2020.**

Enthalten sollte die Bewerbung diese Informationen: Wer sind Sie? Was machen Sie? Und warum wollen Sie auftreten? Bitte fügen Sie Ihrer Bewerbung außerdem Anschauungsmaterial bei – gern als Link auf eine Internetseite oder auf einem Stick oder CD. Einsendungen bitte senden an: **Inka Marohn, Sektor 14, 2. OG, Raum 213. Das Projektteam freut sich auf ein vielfältiges und buntes Programm.**

Skoda Chef in Salzgitter

Informationsaustausch zum Transformationsprozess

Die Autoindustrie wandelt sich weltweit schnell und grundlegend. Mit den wesentlichen Treibern dieses Wandels wie der E-Mobilität setzt sich auch die Konzernmarke ŠKODA AUTO auseinander. Deren Vorstand machte sich bei einem Besuch in Salzgitter jetzt ein Bild davon, wie das Motorenleitwerk der Komponente den Transformationsprozess gestaltet. Unter der Führung vom Vorstandsvorsitzenden der Komponente, Thomas Schmall, und Werkleiter Andreas Salewsky besichtigten der Skoda Auto Vorstandsvorsitzende Bernhard Maier und seine Kollegen unter anderem die EA211 Evo-Montage, die Rotor-/Statorfertigung und das Center of Excellence Batteriezelle mit seiner Pilotlinie.

In der Pilotfertigung: SKODA-Vorstandsvorsitzender Bernhard Maier (links).

Impressum **360° Salzgitter** | **Standortverantwortliche:** Stella Pechmann | **Redaktion:** Lucas Kersterke | **Layout/Produktion:** TERRITORY Content to Results GmbH | **Fotos/Illustrationen:** Volkswagen AG

Azubis: Drei Bundes- und Landessieger

Drei Auszubildende aus Salzgitter gehören zu den Besten in ihrem Beruf. Jakob Gebert (Werkfeuerwehrmann) und Jan-Hendrik Schmidt (Industriemechaniker) sind sowohl Bundes- als auch Landessieger. Thomas Gauf (Mechatroniker) wurde ebenfalls als Landessieger von der IHK Niedersachsen ausgezeichnet. Der Leiter der Akademie Salzgitter/Braunschweig, Christoph Lerche, über die Ehrung: „Dies ist ein außerordentliches Ergebnis, auf das wir stolz sind. Wir freuen uns mit unseren Absolventen und danken ihnen für ihre herausragende Leistung."

Transform Minds

Drei neue Transform Minds

Seit einigen Wochen sind drei Kollegen aus Salzgitter in besonderer Mission unterwegs. Markus Meier, Philipp Lackmann und Murat Saral sind sogenannte Transform Minds. Als Multiplikatoren sind sie Impulsgeber für strategische Themen und zugleich Ansprechpartner zu Themen rund um den Wandel. Die neuen Transform Minds arbeiten in unterschiedlichen Bereich in der Entwicklung. „Wir wollen aktiv in die Themen einsteigen und uns zu der Transformation einbringen", so Murat Saral. Sie alle durchlaufen nun das begleitende Programm „Learning Journey", bei der Workshops und Netzwerk-Events auf dem Programm stehen.

Engagiert: Vereinsmitglied Gabriele Grabenhorst.

Mitarbeiter besuchten Hospiz-Initiative

10.000 Euro wurden im vergangenen Jahr im Rahmen der Belegschaftsspende an die Hospiz-Initiative Salzgitter e. V. gespendet. Stellvertretend besuchte eine Volkswagen Delegation den Verein und erhielt einen Einblick in deren Arbeit. Der Verein betreibt ein eigenes Hospizgebäude in Salzgitter-Bad sowie eine Geschäftsstelle für Veranstaltungen und Trauerarbeit. Die Spende wird für die Kinder- und Jugendtrauerarbeit verwendet, da diese nicht staatlich gefördert wird. Vereinsmitglied Gabriele Grabenhorst berichtete über die Arbeit im Verein: „Wir singen, spielen, basteln, malen, reden, weinen mit den Kindern und Jugendlichen oder fahren mit ihnen allen auch mal in den Zoo." In diesem Jahr feiert die Hospiz-Initiative Salzgitter bereits ihr 25-jähriges Bestehen.

„100 Prozent Qualität aus Salzgitter"

Programm zur Steigerung der Qualität – Alle Fachbereiche dabei

Das Werk Salzgitter ist für seinen hohen Qualitätsstandard bei Motoren national sowie international bekannt. Um auch künftig erfolgreich zu sein und das hohe Qualitätsniveau beizubehalten beziehungsweise noch weiter zu optimieren, wurde das Programm „100 Prozent Qualität aus Salzgitter" ins Leben gerufen. Initiatoren sind die Fertigungs- sowie Qualitätsleitung des Standorts.

Das Programm wird von einem Kernteam um Fertigungsleiter Szilárd Szakál und Thomas Krusche, Leiter Qualitätssicherung Fertigung Mechanik, geleitet.

Von Kaufteilqualität bis zum Faktor Mensch

Es umfasst 15 Elemente, zum Beispiel „Kaufteilqualität", „Standards/Regelungen", „Faktor Mensch" oder auch „Qualität sehen lernen". Kennzahlen, Ziele und abgeleitete Maßnahmen zur Verbesserung stehen dabei im Fokus. Diese einzelnen Elemente sind eine Art Projekt und werden von jeweils mindestens zwei erfahrenen Führungskräften aus unterschiedlichen Abteilungen betreut.

Gute Beispiele für die Praxis

Alle Fachbereiche des Werkes sind in das Programm eingebunden. Fertigungsleiter Szilárd Szakál benennt konkrete Maßnahmen. Er sagt: „Um diese Ziele zu erreichen, wurden konkrete Maßnahmen erarbeitet. So werden bisherige Aktivitäten analysiert und daraus gute Praxisbeispiele abgeleitet. Für die Mitarbeiter wird das Standard-Trainingsprogramm erweitert und sie werden auf bestimmte Aspekte im Berufsalltag sensibilisiert."

Stehen hinter dem Programm „100 Prozent Qualität aus Salzgitter": Dr. Thomas Krusche (links) und Szilárd Szakál (rechts).

Aktionstag im Azubi-Wald

Holzbohlenpfad verlegt und neue Lernstationen absolviert

Der 2016 angelegte Azubi-Wald bei Salzgitter Thiede entwickelt sich gut. So gut, dass beim Aktionstag von rund 90 Auszubildenden das Verlegen eines Holzbohlenpfades auf dem Programm stand. Das Ziel: eine bessere Begehbarkeit des heranwachsenden Eichenmischwalds. Der Tag im Azubi-Wald gehört zum einwöchigen Basisseminar des jeweils neuesten Auszubildendenjahrgangs. Themen sind beispielsweise Grundlagen der Teamarbeit und das partnerschaftliche Verhalten. „Der Tag im Wald steht für das Thema Nachhaltigkeit", erläutert Christoph Lerche, Leiter der Volkswagen Akademie Salzgitter.

Dabei wurde diesmal auch ein sogenannter Lesesteinhaufen für Insekten und Reptilien angelegt und erstmals gab es Lernstationen im benachbarten Beddinger Holz. Dort ging es darum, was eine nachhaltige Forstwirtschaft ausmacht und welche Funktionen Wälder im Klimawandel haben. Eine Waldrallye, zu der ein kreatives Fotoshooting für soziale Medien, das Gestalten einer Kunstwand und Informationen über die Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks gehören, rundeten den Tag ab.

Einsatz in der Natur: Auszubildende bei der Arbeit am Holzbohlenpfad. Der sorgt für eine bessere Begehbarkeit des Azubi-Walds.

SPEED+

Jeder Einzelne trägt dazu bei – die Kategorie „C-HPU"

Das steckt hinter dieser Kategorie

Frank Schmökel hat von Berufs wegen viel mit Zahlen zu tun und ist am Standort Salzgitter für die SPEED+ Kategorie „C-HPU" verantwortlich. Die Abkürzung steht für „Components – hour per unit" und bedeutet übersetzt „Stunden pro Einheit".

Schmökel erklärt seine Kategorie, bei der die Transparenz von Daten im Vordergrund steht, wie folgt: „Wir haben ein Programm für eine bestimmte Anzahl an Motoren und planen dafür eine Anzahl anwesender Mitarbeiter. Daraus ergibt sich ein Sollwert an Minuten je gefertigtem Motor. Im Istwert haben wir eine bestimmte Anzahl an Motoren gefertigt und schauen, wie viel Personal in der Woche dafür in Stunden eingesetzt waren, inklusive Mehrarbeit. Somit trägt jede Verbesserung der Produktivität zusammen mit einer optimalen Personalsteuerung zur Zielerreichung bei und verbessert die Performance unseres Standortes. Jeder Einzelne trägt dazu bei."

Macht Daten transparent: Frank Schmökel, Bereich Standortoptimierung und Produktionssystem.

stk

Feierlicher Start der Serienproduktion Batteriesysteme in Halle 32A

Rund 300 Mitarbeiter produzieren jährlich bis zu eine halbe Million Batteriesysteme in drei Varianten

Jetzt wurde im Werk 3 West die Serienfertigung der Batteriesysteme für die künftigen E-Fahrzeuge gestartet. Stefan Sommer (Konzernvorstand für Komponente und Beschaffung), Thomas Schmall (Vorstandsvorsitzender Konzern Komponente), Vertreter aus Politik, Wirtschaft und Betriebsrat sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen an der feierlichen Veranstaltung teil.

Neben den offiziellen Grußworten standen ein Talk zu den Innovationen des Standorts sowie Rundgänge durch die Produktion auf dem Programm.

Die Halle 32A ist ausgestattet mit neuester, größtenteils vollautomatischer Produktionstechnik. Auf über 40.000 Quadratmetern (das entspricht neun Fußballfeldern) werden hier jährlich bis zu eine halbe Million Batteriesysteme entstehen. Die Entwicklung des Batteriesystems inklusive Hard- und Software erfolgte ebenfalls am Standort Braunschweig. Bis zu 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in der Produktion im Einsatz sein.

Produziert werden Batteriesysteme in drei Varianten: eine große Batterie (77 kWh netto[2]), eine mittlere (58 kWh netto[2]) und eine kleinere Batterie (45 kWh netto[2]). Vorgesehen sind die Systeme für die MEB-Fahrzeuge des Konzerns, wie zum Beispiel den neuen ID.3[1], der ebenfalls auf der Veranstaltung zu sehen war.

Feierliche Veranstaltung: Thomas Schmall, Vorstandsvorsitzender der Konzern Komponente, begrüßte die Anwesenden.

Starten die Serienproduktion der Batteriesysteme für die neuen Elektrofahrzeuge des Konzerns: Ann-Marie Haake und Sascha Haupt, dahinter Betriebsratsvorsitzender Uwe Fritsch und Stefan Sommer, Konzernvorstand für Komponente und Beschaffung.

„Jetzt wird's ernst! In der Serienproduktion von Batteriesystemen für den ID.3 und künftige E-Fahrzeuge arbeiten wir an und mit der neuesten Technik. Das passt zum jungen Team. Hier zu arbeiten ist klasse!"

Ann-Marie Haake, Instandhaltung Halle 32A

Hoch konzentriert: Mitarbeiter an einem Handarbeitsplatz in der Batteriesystemfertigung.

Gut besucht: Zahlreiche Gäste nahmen an der feierlichen Eröffnung teil.

Erste Serienlenkungen für den ID.3

In Halle 31 werden an einer neuen Anlage die Single-Pinion-Lenkungen für die neuen Elektrofahrzeuge gefertigt

In diesen Tagen wurden in der Halle 31 die ersten Serienlenkungen aus dem Kompetenz-Center Achsmontage und Lenkung für den ID.3 ausgeliefert.

Bei der neu entwickelten Lenkung handelt es sich um eine sogenannte „Single-Pinion-Lenkung". Das bedeutet, dass sowohl die Kraftübertragung der Lenksäule bzw. des Lenkrads als auch die Unterstützung durch den Motor über das gleiche Zahnrad auf die Zahnstange übertragen werden. Diese Art Lenkung wird in Halle 31 erstmals gebaut und hat den Vorteil, dass sie aus weniger Einzelteilen besteht und weniger Bauraum benötigt.

„Bei einer Single-Pinion-Lenkung wird die Unterstützungskraft mit einem integrierten Schneckentrieb übertragen – dieses Funktionsprinzip war für uns in Braunschweig völlig neu", sagt der Projektleiter der Technischen Entwicklung Till Eickmeier. „Gleichzeitig leichtgängig und spielfrei muss eine Lenkung sein, das Zusammenspiel der Komponenten muss gut aufeinander abgestimmt werden."

Es ist inzwischen die vierte Lenkungsmontagelinie, die vom eigenen Anlagen- und Werkzeugbau in Halle 31 aufbaut wird. Auf einer Fläche von 70 x 16 Metern werden in 30 Arbeitsschritten zukünftig bis zu 680.000 Lenkungen pro Jahr für verschiedene Elektrofahrzeuge gebaut.

„Die Mannschaft hat ganze Arbeit geleistet", freut sich der Projektleiter Industrialisierung Matthias Senft. „Die Terminschiene ist eine große Herausforderung, die Änderungen im Projektverlauf haben die Sache auch nicht gerade einfacher gemacht – trotzdem haben wir rechtzeitig die ersten Lenkungen an unseren Kunden in Zwickau ausliefern können. Dafür möchte ich mich bei der gesamten Mannschaft bedanken!"

Zeit zum Ausruhen bleibt jedoch nicht. Nun muss die Anlage auf Stückzahl gebracht und für die zehn Lenkungsvarianten vorbereitet werden. Bei einer hochautomatisierten Montagelinie ist dies eine besondere Herausforderung, der das Team optimistisch entgegenblickt. Dem MEB-Lenkungsteam viel Erfolg beim weiteren Hochlauf!

Präsentiert stolz die neuen Single-Pinion-Lenkungen für den ID.3: das Team aus der Halle 31.

stk

[1] Das Fahrzeug wird noch nicht zum Verkauf angeboten.

[2] netto = nutzbare Batteriekapazität

Frühwarnsystem für die Produktion

Ungeplante Stillstände an den Anlagen sollen mit dem neuen System verhindert werden

Im KC Fahrwerk wurde ein neues System eingeführt, das ungeplante Stillstände in der Produktion erfolgreich verhindert. „Montronix" heißt das elektrische Überwachungssystem, das wie ein Frühwarnsystem für Verschleiß und Crashsituationen funktioniert.

„Früher haben wir nur reaktiv gearbeitet und repariert", sagt Frank Gasterich, Koordinator Instandhaltung im KC Fahrwerk. „Mit dem neuen System können wir solche ungeplanten Stillstände vermeiden." Jede Achse wird überwacht und der Verschleiß an der Anlage dokumentiert. Bevor es zu einer Crashsituation kommt, schaltet sich die Anlage ab.

„Wir können jetzt Wartungszeiten vorab einplanen, sodass die Maschinen nicht außerplanmäßig stillstehen und Verschleißteile vorbeugend ausgetauscht werden können", sagt Gasterich. Das vermeidet Ersatzteile, reduziert Nacharbeit und Ausschuss und steigert Produktivität und Qualität.

Vorausschauende Planung steigert die Effizienz in der Produktion

Das Programm wurde letztes Jahr zum ersten Mal auf einer Maschine in der Fertigung Bremsscheibe getestet, inzwischen läuft es auf sechs Maschinen: drei in der Fertigung Bremsscheibe und drei in der Kolbenstangenfertigung. Die Kosten belaufen sich auf rund 3.500 Euro pro Maschine.

„Theoretisch können alle Maschinen in der mechanischen Bearbeitung damit ausgestattet werden", sagt Aybars Atikler, Unterabteilungsleiter Instandhaltung. Bisher gäbe es keine Anlagenkontrollen. Die Instandhaltung des KC Fahrwerk hat das Programm eingekauft, installiert und betreut es nun. Seit der Einführung von „Montronix" hat es bei den Bremsscheiben keine Rückläufer mehr gegeben, Ausschuss und Nacharbeiten wurden genau wie die Instandhaltungskosten und Reparaturstunden deutlich reduziert.

An der MQB-Scherer-Bearbeitungsanlage für Bremsscheiben: Andreas Aping, Aybars Atikler, Frank Gasterich, Andreas Keddi und Steffen Bresler (v. l.).

Weihnachtsbaum-Aktion zum Mitmachen

Die 112 Kinder der Städtischen Kindertagesstätte Christian-Friedrich-Krull-Straße können sich dieses Jahr über Geschenke von Mitarbeitern des Standorts Braunschweig freuen. Sie konnten ihre Wünsche auf Wunschzettel schreiben, die seit dem 26. November am Weihnachtsbaum in der Werkleitung hängen.

Und so kann man mitmachen:

- Wunschzettel vom Weihnachtsbaum in der Werkleitung abnehmen
- In die Liste eintragen
- Geschenk kaufen (max. 25 €) und schön einpacken, Wunschzettel darauf festkleben
- Bis zum 12. Dezember unter den Weihnachtsbaum in der Werkleitung legen.

Die Geschenkübergabe ist für den 16. Dezember geplant.

Auf dem Weg zu fünf Prozent

Beim SPEED+-Award misst sich der Standort in diesem Jahr zum ersten Mal in der neuen Kategorie C-HPU

Beim diesjährigen SPEED+-Award dreht sich für das Team rund um Jana Dombrowski aus dem Controlling und Werkleiter Werner Gose alles um die Verbesserung der C-HPU-Kennzahl. „Ziel ist es, am Ende des Jahres auf Werksebene 5,0 Prozent zu erreichen, derzeit liegen wir bei 4,4 Prozent", sagt Jana Dombrowski.

C-HPU ist eine der wichtigsten Produktivitätskennzahlen der Komponente und steht für „Components-Hours per Unit". Sie gibt also an, wie hoch der direkte und indirekte Personalaufwand zu der produzierten Stückzahl ist. Also Stunden (oder Minuten) pro Teil.

„Wir sind im Laufe des Jahres auf jeden Fall merklich besser geworden und auf einem guten Weg in Richtung der fünf Prozent", sagt Teammitglied Oliver Grittner aus dem Controlling.

Um den C-HPU-Wert zu verbessern, haben das Team und die einzelnen direkten und indirekten Bereiche unter anderem durch wöchentliche Berichterstattung und Analysen die richtigen Hebel in Bewegung gesetzt. „Es ist einfacher, wenn man immer genau sieht, wo man steht. Dann kann man Stellhebel nutzen. So konnten wir von Woche zu Woche eine Verbesserung erzielen", erzählt Jana Dombrowski. Konkrete Maßnahmen, die zur Verbesserung beigetragen haben, sind zum Beispiel eine höhere Ausbringung der produzierten Teile, aber auch der gezielte Einsatz von Instandhaltungsaufgaben und Verbesserung der Maschinenkapazitäten. Und auch der Wandel von Anlauf in Serienproduktion hat positive Effekte erzielt.

In der neuen Kategorie C-HPU messen sich beim SPEED+-Award in diesem Jahr zum ersten Mal die Werke hinsichtlich ihrer Produktivitätskennzahl. Die Kategorie ist für alle deutschen und polnischen Werke Pflicht.

Die C-HPU fest im Blick: Oliver Grittner und Jana Dombrowski aus dem Controlling sowie Holger Schulz, Leiter Controlling.

Fünf Braunschweiger für die Konzern Komponente

Dirk, Maik, Thorsten, Erik und Andreas sind helle Köpfe und Transform Minds

Das Transform-Minds-Programm der Konzern Komponente ist in die zweite Runde gegangen. Und diesmal sind gleich fünf Braunschweiger dabei: Erik Brötzmann, Thorsten Gläsner, Andreas Schwarz, Maik Otremba und Dirk Weber werden jetzt eigene Ideen für verschiedene Handlungsfelder und davon abgeleitete Konzern-Komponenten-Initiativen (KKI) einbringen und aktiv mitarbeiten. Voller Neugier und Spannung freuen sie sich auf ihre Herausforderungen:

Dirk Weber, Software Funktionen und Tools im KC Elektro-Mobilität, arbeitet in der KKI „Softwarekompetenz auf- und ausbauen" mit:

„Ich freue mich, all meine Ideen und mein Know-how in dieses Programm einbringen zu können. Standortübergreifend zu arbeiten, ein neues Netzwerk aufzubauen und neue Sichtweisen zu bekommen, ist sehr reizvoll."

Thorsten Gläsner, Abteilung Innovationen und Technologien im KC Technik, wird beim Thema „Geschäftsmodell Direktvertrieb Originalteile (älter 5 Jahre) aufbauen" mitwirken:

„Ich freue mich, dass ich beim Programm dabei bin. Die Chance, innerhalb der Konzern Komponente an strategischen Handlungsfeldern mitzuarbeiten, bekommt man nicht alle Tage. Auch meine Initiative klingt interessant und ist ganz klar ein Blick über den Tellerrand."

Maik Otremba, Anlagenbau im KC Technik, wirkt bei „Direktvertrieb und Kooperationen auf- und ausbauen" mit:

„Das Transform-Minds-Programm ist für mich eine Perspektiverweiterung. Ich freue mich auf Quer- und Neudenken, Infragestellen und Anregen. Und auch auf die Präsentation vor dem Vorstandsvorsitzenden Thomas Schmall."

Erik Brötzmann, Zentrale Werktechnik und Umweltschutz im KC Technik, wird im Handlungsfeld „MBC-Umfänge auf Target bringen" mitwirken:

„Ich finde es sehr spannend, an Strategien mitzuwirken. Außerdem öffnet so ein Programm den Blick und erweitert das Netzwerk. „Auf mein Handlungsfeld freue ich mich, denn Effizienzen sind ja eh jeden Tag mein Thema und rechnen kann ich."

Andreas Schwarz, QM-Berater in der Qualitätssicherung, arbeitet mit bei „Mitgestalten und Teilhabe ermöglichen":

„Ich habe auf Group Connect von der zweiten Transform-Minds-Runde gelesen und mich sofort per Video beworben, und zwar ganz klar auf dieses Handlungsfeld. Ich möchte alles, was ich hier lerne, übersetzen und in konkrete QS-Projekte meiner Arbeit integrieren. Ich freue mich sehr auf das Programm."

stk

Impressum **360° Braunschweig** | **Standortverantwortliche:** Silvia Wulf | **Redaktionelle Mitarbeit:** Friederike Steemann | **Layout/Produktion:** TERRITORY Content to Results GmbH | **Fotos/Illustrationen:** Volkswagen AG