



So funktioniert der E-Antrieb: Meister Anton Dallmann erklärt dual Studierenden die verbauten Komponenten Rotor und Stator.



Trauer um Ferdinand Piëch

Der Volkswagen Konzern trauert um seinen langjährigen Vorstands- und Aufsichtsratschef Ferdinand Piëch. Er starb Ende August im Alter von 82 Jahren. In einigen Werken wehten die Flaggen auf Halbmast. Außerdem gab es Gedenkminuten, an denen in Wolfsburg außer Mitarbeitern unter anderem Aufsichtsratsvorsitzender Hans Dieter Pötsch, Konzernchef Herbert Diess, Personalvorstand Gunnar Kilian und Betriebsratschef Bernd Osterloh teilnahmen.

Pötsch sagte: „Ferdinand Piëch hat Automobilgeschichte geschrieben – als leidenschaftlicher Manager, genialer Ingenieur und visionärer Unternehmer. Unser Unternehmen und seine Menschen haben Prof. Piëch unendlich viel zu verdanken. Wir verneigen uns mit Respekt vor seinem Lebenswerk.“

Diess erklärte: „Ferdinand Piëch war mutig, unternehmerisch konsequent und technisch brillant. Vor allem hat er Qualität und Perfektion bis ins Detail in den Automobilbau gebracht und tief in der Volkswagen DNA verankert.“

Piëch war ab 1988 Vorstands- und Aufsichtsratschef bei Audi. Fünf Jahre später übernahm er den Vorsitz der Volkswagen AG. 2002 wurde Piëch zum Vorsitzenden des Aufsichtsrats gewählt. 2015 trat er von seinen Mandaten im Konzern zurück.

→ SEITE 2-3

Salzgitter richtet Ausbildung gezielt auf Industrie 4.0 aus

Noch bis zum 31. Oktober für eine Ausbildung oder ein duales Studium bewerben

Wer kann schon behaupten in der Ausbildung mit VR-Brillen, 3D-Druckern, Mensch-Roboter-Kooperation und virtuellen Schweißgeräten zu arbeiten? Klingt nach Zukunftsmusik,

doch dies ist bereits Teil der Ausbildung bei Volkswagen in Salzgitter. Lernformen wurden digitalisiert und Ausbildungsinhalte stark auf die Industrie 4.0 ausgerichtet. Modern und zeitgemäß. Acht unterschiedliche

Ausbildungsberufe stehen zur Auswahl, vom Werkfeuerwehrmann bis zum Elektroniker für Informations- und Systemtechnik. Aber auch duale Studiengänge, wie Wirtschaftsingenieurwesen und Elektrotechnik,

stehen hoch im Kurs und führen in Berufe mit Zukunft. Eine Ausbildung bei Volkswagen macht's möglich und bereitet die Fachkräfte von morgen auf die Industrie 4.0 vor.

→ SEITE 25



Premieren bei Volkswagen: ID.3¹ und neues Logo

Noch getarnt: Während der IAA feiert der ID.3 Weltpremiere.

New Brand Design: Logotausch auf dem Markenhochhaus.

Nur noch wenige Tage, dann bricht für Volkswagen ein neues Zeitalter an: Die Marke feiert bei der Internationalen Automobilausstellung (IAA) in Frankfurt zwei Weltpremieren. Neben dem vollelektrischen ID.3 präsentiert Volkswagen den neuen Markenauftritt samt neuem Logo. Fünf weitere Konzernmarken sind auf der Messe präsent. Der ID.3 leitet für die Marke

Volkswagen eine neue Ära ein: elektrisch, voll vernetzt und bilanziell CO₂-neutral. Zahlreiche zentrale Komponenten und Bauteile für die Produktion werden von Volkswagen Group Components geliefert. Der strategische Wandel mit nachhaltigen Produkten wird mit dem neuen Markenauftritt nach außen sichtbar. Symbol ist das neue Logo. → Mehr zum ID.3 und zum Logo auf den SEITEN 8-9

IAA
Driving tomorrow



Hingucker noch in Camouflage-Optik: Der ID.3 steht in der Autostadt.



Käfer unter Strom

Mit dem Käfer verbinden viele ein ganz besonderes Lebensgefühl. Seit gut einem Jahr ist das Kultauto immer wieder in den Werken in Wolfsburg oder Braunschweig zu sehen. Ein ungewöhnliches Bild, vor allem aber eine unerwartete Geräuschkulisse für die Mitarbeiter, an denen der Käfer vorbeifährt, denn sie hören nicht den gewohnten klassischen Boxer-Sound, sondern ein lautlos dahinrollendes Käfer Cabrio. Spätestens beim Stopp an der Ladesäule offenbart sich der Käfer dann – er fährt vollelektrisch.

→ SEITE 17

Volkswagen trauert um Ferdinand Piëch

Der frühere Vorstands- und Aufsichtsratschef starb Ende August im Alter von 82 Jahren – Unternehmen würdigt seine großen Verdienste

Der Volkswagen Konzern trauert um seinen langjährigen Vorstands- und Aufsichtsratsvorsitzenden Ferdinand Piëch. Im Namen aller 660.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kondolieren Aufsichtsrat und Vorstand den Angehörigen und würdigen Piëchs große Verdienste um Volkswagen, die Konzernmarken und die Entwicklung des Automobils insgesamt.

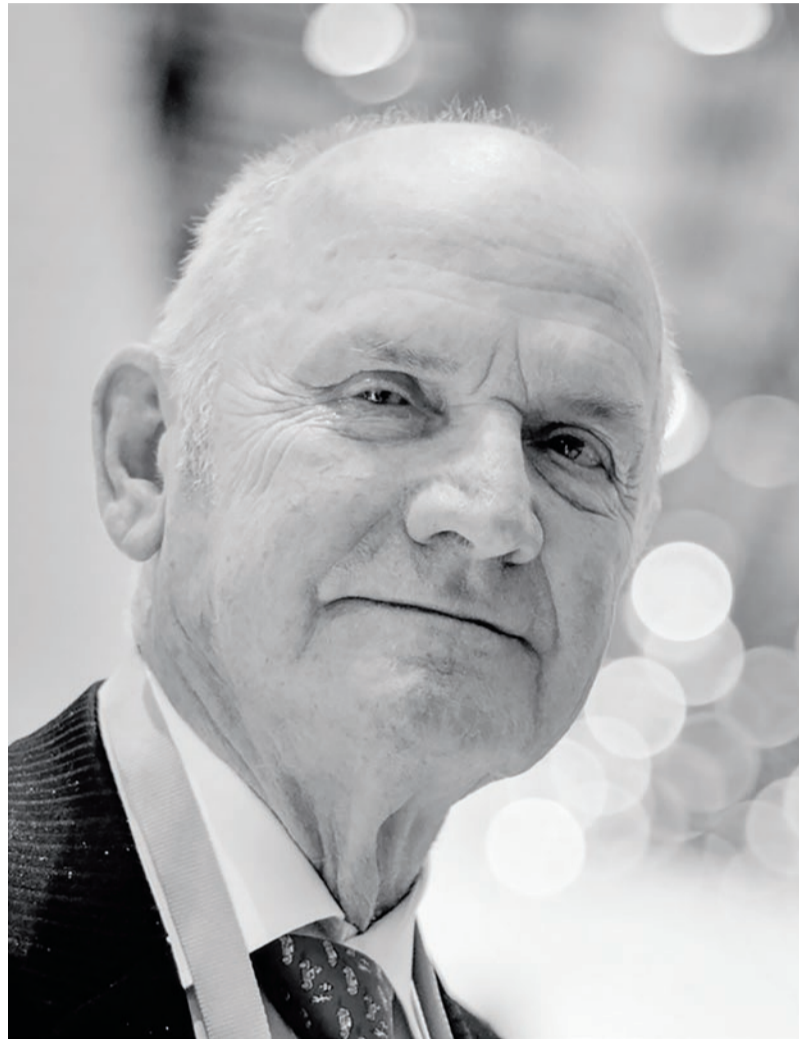
AUFSICHTSRATSVORSITZENDER HANS DIETER PÖTSCH:

„Ferdinand Piëch hat Automobilgeschichte geschrieben – als leidenschaftlicher Manager, genialer Ingenieur und visionärer Unternehmer. Damit hat er seit den 1960er Jahren die Entwicklung des Automobils, der Industrie und vor allem von Volkswagen zum globalen Mobilitätskonzern maßgeblich gestaltet, vorangetrieben und geprägt. Unser Unternehmen und seine Menschen haben Prof. Piëch unendlich viel zu verdanken. Wir verneigen uns mit Respekt vor seinem Lebenswerk. Wir trauern mit seiner Familie und seinen Angehörigen. Und wir werden ihn und sein Lebenswerk immer in ehrendem Angedenken bewahren.“

KONZERNCHIEF HERBERT DIESS: „Ferdinand Piëch war mutig, unternehmerisch konsequent und technisch brillant. Als junger Ingenieur hat er Porsche durch legendäre Fahrzeuge wie den 917 und den Sieg in Le Mans zur Rennsportmarke gemacht. Ab 1972 hat er Audi mit Innovationen wie dem quattro-Antrieb und dem TDI-Motor technologisch nach vorne gebracht und als Vorstandsvorsitzender zur Premiummarke geformt. An der Spitze des Volkswagen Konzerns hat Ferdinand Piëch die Internationalisierung des Unternehmens konsequent vorangetrieben, Bentley, Lamborghini und Bugatti in den Konzernverbund integriert und unsere Volumenmarken durch eine stringente Plattformstrategie zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit geführt. Er hat Scania und MAN in den Konzernverbund integriert und so die Grundlagen für einen weltweit wettbewerbsfähigen Nutzfahrzeuganbieter geschaffen. Technisch ist er mit seinen Entwicklerteams immer wieder an die Grenzen des Machbaren gegangen: vom ersten Ein-Liter-Auto der Welt bis zum Bugatti Veyron mit 1.001 PS. Vor allem hat Ferdinand Piëch Qualität und Perfektion bis ins Detail in den Automobilbau gebracht und tief in der Volkswagen DNA verankert. Ich schaue mit Dankbarkeit und großem Respekt auf seine Lebensleistung.“

Piëch begann seine Karriere 1972 bei Audi. Ab 1988 war er Vorstandschef in Ingolstadt, bevor er 1993 den Vorstandsvorsitz der Volkswagen Aktiengesellschaft übernahm. 2002 wurde er zum Vorsitzenden des Aufsichtsrats gewählt. 2015 trat er von seinen Mandaten im Konzern zurück.

Zum Gedenken an Piëch wurden in Werken von Volkswagen, darunter Wolfsburg und Dresden, die Fahnen auf halbmast gesetzt.



Prägte den Konzern: Ferdinand Piëch war von 1993 bis 2002 Vorstandsvorsitzender der Volkswagen AG. Danach übernahm er bis 2015 den Aufsichtsratsvorsitz.



Visionär: Ferdinand Piëch im L1.



Frühe Leidenschaft für das Automobil: Ferdinand Piëch (rechts) mit seinem Großvater Ferdinand Porsche.

STIMMEN

GESAMT- UND KONZERNBETRIEBSRATSVORSITZENDER BERND OSTERLOH: „Ich erinnere mich an Ferdinand Piëch als großen Manager und Ingenieur, der dem Volkswagen Konzern in den allerhöchsten Funktionen nachhaltig mit Erfolg gedient hat. Wir als Belegschaft denken bis heute mit Dankbarkeit an den Anteil, den Ferdinand Piëch am Kompromiss zur Einführung der Vier-Tage-Woche hatte, mit der damals 30.000 Arbeitsplätze in Wolfsburg gerettet worden sind. Auch später hat er in seiner Aufgabe als Aufsichtsratsvorsitzender immer wieder Verantwortung für die Arbeitsplätze im Volkswagen Konzern gezeigt. Volkswagen stünde ohne Ferdinand Piëch nicht da, wo wir jetzt stehen. Dafür schulden wir ihm unseren Dank und unsere Anerkennung.“

NIEDERSACHSENS MINISTERPRÄSIDENT STEPHAN WEIL: „Mit Ferdinand Piëch ist einer der großen Unternehmer in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland verstorben. Um Volkswagen und damit auch um Niedersachsen hat er sich große und bleibende Verdienste erworben. Mit seinem Namen ist der Aufstieg von Volkswagen zum Weltkonzern verbunden. Dass die langjährige gute Zusammenarbeit mit dem Land Niedersachsen im Jahr 2015 unter schwierigen Bedingungen beendet werden musste, habe ich sehr bedauert. Der große Dank für die Leistung von Ferdinand Piëch und der tiefe Respekt bleiben davon unberührt.“

NIEDERSACHSENS WIRTSCHAFTSMINISTER UND VOLKSWAGEN AUFSICHTSRAT BERND ALTHUSMANN: „Mit Ferdinand Piëch verliert Niedersachsen eine große Unternehmerpersönlichkeit. Er hat die Erfolgsgeschichte von Volkswagen maßgeblich mitgeschrieben. Wir gedenken ihm in Dankbarkeit und Hochachtung und sind in Gedanken bei seiner Familie.“

WOLFSBURGS OBERBÜRGERMEISTER KLAUS MOHRS (in Wolfsburg ist Piëch Ehrenbürger): „Wolfsburg hat Ferdinand Piëch unheimlich viel zu verdanken. Er vereinte wirtschaftliches Geschick mit einem ausgeprägten Verantwortungsbewusstsein für unsere Region. Die Stadt verliert eine herausragende Persönlichkeit der Stadtgeschichte.“

BRAUNSCHWEIGS OBERBÜRGERMEISTER ULRICH MARKURTH (in Braunschweig ist Piëch Ehrenbürger): „Professor Piëch war eine national wie international anerkannte Unternehmer- und Managerpersönlichkeit, die sich um die Entwicklung des Unternehmensstandorts Braunschweig sehr verdient gemacht hat. Er trug maßgeblich zum Erhalt und Ausbau des Braunschweiger Volkswagen Standorts bei. Darüber hinaus engagierte er sich in hohem Maße für das kulturelle Leben in unserer Stadt, in der er mit seiner Familie fünf Jahre lebte.“



Inmitten der Belegschaft: Ferdinand Piëch beim Produktionsjubiläum.

Stammgäste beim GTI-Treffen am Wörthersee: Ferdinand Piëch und Ehefrau Ursula mit dem Bürgermeister von Reifnitz.



Trauer: Auch im Werk Wolfsburg vor dem Markenhochhaus wehten die Flaggen auf Halbmast.



Prägte Volkswagen über viele Jahre: Ferdinand Piëch, hier bei einer Hauptversammlung.



Schweigeminute vor dem Markenhochhaus in Wolfsburg: Vorstände, Betriebsräte und Beschäftigte gedachten Ferdinand Piëch (großes Foto). Worte des Erinnerns sprach Aufsichtsratschef Hans Dieter Pötsch (kleines Foto).

Schweigeminute in Gedenken an Ferdinand Piëch

Vorstände, Betriebsräte und Beschäftigte versammelten sich in Wolfsburg, Ingolstadt und Neckarsulm

Mit einer Schweigeminute gedachte Volkswagen in Wolfsburg des früheren Aufsichtsrats- und Vorstandsvorsitzenden Ferdinand Piëch. Zeitgleich gab es auch an den Audi Standorten Ingolstadt und Neckarsulm Gedenkminuten. Vor seiner Zeit bei Volkswagen war Piëch unter anderem Audi Chef gewesen.

Vor dem Markenhochhaus in Wolfsburg versammelten sich Vorstände, Betriebsräte und Beschäftigte. Dabei sprach Aufsichtsratsvorsitzender Hans Dieter Pötsch in Anwesenheit unter anderem von Konzernchef Herbert Diess, Personalvorstand Gunnar Kilian und Konzernbetriebsratschef Bernd Osterloh Worte des Gedenkens. Vor den Trauernden stand ein großes Foto von Piëch. Die Fahnen im Werk Wolfsburg waren auf halbmast gesetzt. Außerdem standen die Produktionsbänder im größten Werk des Volkswagen Konzerns für eine Minute still. Das war auch in Ingolstadt und Neckarsulm der Fall. Mehrere Kondolenzbücher liegen am Standort Wolfsburg aus – nähere Informationen dazu im Volkswagen Net. Auch die Städte Wolfsburg und Braunschweig haben Kondolenzbücher in ihren Rathäusern ausgelegt. In diesen beiden Städten ist Piëch Ehrenbürger.



Halle 54 in Wolfsburg: Auch hier gedachten die Beschäftigten des Ende August verstorbenen Ferdinand Piëch.

STIMMEN

KONZERNPERSONALVORSTAND GUNNAR KILIAN: „Mit Prof. Dr. Ferdinand Piëch ist ein genialer Konstrukteur und brillanter Unternehmer von uns gegangen – und ein ganz besonderer Mensch. Die Nachricht von seinem Tod hat mich sehr traurig gemacht. Meine Gedanken sind bei seiner Familie, allen voran seiner Frau Ursula und seinen Kindern. Voller Dankbarkeit erinnere ich mich an die vielen Momente, in denen ich ihn erleben und von ihm lernen konnte. Seine Verdienste um Volkswagen sind ungezählt. Wir haben ihm unendlich viel zu verdanken.“

WOLFGANG PORSCHE, AUFSICHTSRATSVORSITZENDER DER PORSCHE AUTOMOBIL HOLDING SE: „Wir trauern mit der Familie um Ferdinand K. Piëch, den außergewöhnlichen Manager und Ingenieur, den Strategen und ganz einfach auch den Autoenthusiasten, der er zeitlebens war. Mit meinem Cousin verbinden mich viele gemeinsame Erinnerungen. Im Mittelpunkt stand dabei das Ringen um das Erbe unseres Großvaters Ferdinand Porsche, das wir erfolgreich weitergeführt haben.“

HANS MICHEL PIËCH, STELLVERTRETENDER AUFSICHTSRATSVORSITZENDER PORSCHE SE UND SPRECHER DER FAMILIE PIËCH: „Das Lebenswerk meines Bruders reicht weit über die Unternehmen hinaus, für die er tätig war. Er hat die deutsche Automobilindustrie geprägt wie kein Zweiter. Und er war eng verbunden mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Volkswagen Konzerns, in guten wie in schlechten Zeiten.“

OLIVER BLUME, VORSTANDSVORSITZENDER PORSCHE AG: „Die Nachricht über seinen Tod trifft uns sehr. Wir sind in Gedanken bei Ferdinand Piëchs Familie. Seine Liebe zum Automobil und sein steter Wille, den technischen Fortschritt voranzutreiben, bleiben für immer unvergessen. Piëch war ein Automobilmann durch und durch. Wir danken ihm für seine Leidenschaft und seinen Mut, mit dem er Porsche zu außerordentlichen Ingenieursleistungen geführt hat. Durch wichtige strategische Entscheidungen hat er die Weichen für eine erfolgreiche Entwicklung unseres Unternehmens gestellt.“

BRAM SCHOT, VORSTANDSVORSITZENDER AUDI AG: „Eine der größten Stärken von Ferdinand Piëch war, dass er sich den Namen Audi, zu Deutsch Horch, zu eigen machte und Kunden wie Belegschaft immer gut zuhörte. Er lebte den Traum der Automobilität sein ganzes Leben lang und war Motor von Innovationen.“

CARL H. HAHN, FRÜHERER VOLKSWAGEN KONZERN-CHEF (1982–1992): „Ich bin tief betroffen. Meine Gedanken sind bei seiner Ehefrau und seiner Familie. Schon vor Ende meiner Amtszeit 1992 hatte ich mich dafür verwandt, dass Ferdinand Piëch meine Nachfolge als Vorstandsvorsitzender von Volkswagen antritt, wie er auch zuvor durch mein Wirken Audi Chef wurde. Er hat den Volkswagen Konzern in eine neue Ära geführt. Sein einzigartiges Wirken verdient große Anerkennung.“



Eröffnung der Autostadt in Wolfsburg im Jahr 2000: Auch sie fiel in Piëchs Amtszeit als Vorstandschef.



Präsentation in Göteborg, Schweden: Piëch mit dem Lupo 3L TDI. Das Fahrzeug war das erste Serienauto weltweit mit einem Spritverbrauch von weniger als drei Litern.

Grundsteinlegung der Gläsernen Manufaktur in Dresden im Jahr 1999: Piëch mit dem damaligen Bundeskanzler Gerhard Schröder (rechts) und Sachsens Ministerpräsident Kurt Biedenkopf (Mitte).



Dem Auto eine persönliche Note geben

Projektteam arbeitet an besonderem Konfigurator für Zubehörteile – Eigenen Namen auf Bauteile drucken lassen

Wer hat nicht schon einmal davon geträumt, sein Fahrzeug zu personalisieren? Sei es die Wahl des Farbtons, besondere Felgen, neue Anbauteile oder auch der eigene Sound. Das Projekt „3DeinAuto“, gefördert vom Innovationsfonds II, geht nun einen weiteren Schritt, um diesen Traum zu verwirklichen. Ein Projektteam aus Konzern Produktion, Group Innovation und Volkswagen Zubehör GmbH entwickelt einen Online-Konfigurator zur Individualisierung von Zubehörteilen für Fahrzeuge mittels 3D-Druck.

Zierblenden mit individuellem Design aus dem 3D-Drucker

„Mit ‚3DeinAuto‘ können Volkswagen Kunden mittels 3D-Druck hochindividualisierte Zubehörteile online konfigurieren, bestellen und nachträglich in ihrem Fahrzeug verbauen“, sagt Martin Kumke, Group Innovation. „Druckbar sind Zubehörteile im und am Fahrzeug, wie beispielsweise Zierblenden mit individuellem Design und Schriftzüge, aber auch Ablagefächer. So wird aus EIN Auto MEIN Auto.“

Nach erfolgreichem Abschluss des Proof of Concept, kurz PoC, erstellte



Das Projekt „3DeinAuto“ entwickelte einen voll funktionsfähigen Online-Konfigurator zur Individualisierung des Zierelements „Flitzer“ (bekannt als R-Line-Emblem am Kotflügel) für den T-Cross. Im Bild zu sehen sind Daniel Fuchs (links) und Daniel Farias, Group Innovation.

das Projektteam einen voll funktionsfähigen Online-Konfigurator für ein erstes Bauteil. Mit „3DeinAuto“ besteht die Möglichkeit, das Zierelement „Flitzer“ für den T-Cross mit

dreidimensionalen Strukturen, Bildern, Schriftzügen und einer eigenen Farbwahl ganz auf die individuellen Wünsche anzupassen. Das Projektteam befragte über 200 Probanden im Rahmen der MEB-Kundenklinik zu ihrem Kaufinteresse, führte umfangreiche Tests zur Fertigung der individualisierten Bauteile durch, erprobte verschiedene 3D-Druck-Verfahren und entwickelte eine Montagehilfe, die dem Kunden zukünftig den Einbau erleichtert. In der Pilotphase soll

„3DeinAuto“ einem eingeschränkten Kundenkreis zugänglich gemacht werden.

Yannick Wehmann, Konzern Produktion, über die nächsten Schritte im Projekt „3DeinAuto“: „Ziel der jetzt startenden Pilotphase ist es, das Produkt aus dem PoC so weit zu entwickeln, dass wir unser Geschäftsmodell an einem kleinen externen Kundenkreis erproben können. Wenn alles nach Plan läuft, erreichen wir unsere



Das individualisierte 3D-gedruckte Zierelement „Flitzer“.

Weitere Informationen

... zum Thema „3D-Druck“ finden Sie im **3D-Druck Portal**: <https://3ddruck.apps.p.ocf.de-wob-2.cloud.vwgroup.com/>

... zu Themen der konzernweiten Produktion und Logistik finden Sie in der **Group Connect Community** der Konzern Produktion: <https://soco.volkswagen.com/sbc/community/wir-in-der-konzern-produktion>



Was ist der Innovationsfonds II?

Mit dem Innovationsfonds II fördert das Gremium „Gesamtbetriebsrat Neue Geschäftsfelder Umwelt und Energie“ strategisch relevante Geschäftsideen, die über das bisherige Kerngeschäft von Volkswagen hinausgehen. Neben der Erweiterung des Dienstleistungs- und Produktportfolios wird ein Beitrag zum nachhaltigen Aufbau von Zukunftsarbeitsplätzen für die Marke Volkswagen geleistet. In einer ersten Phase entsteht aus einer Geschäftsidee ein Businessplan. In einer zweiten Phase folgt die Entwicklung eines Prototyps, der mit der anvisierten Zielgruppe getestet wird. Im Idealfall steht am Ende eine Serienumsetzung des Produktes oder des Dienstes.

Informationen zum **Innovationsfonds II** gibt es hier: <http://innovationsfonds2.wob.vw.vwgroup.com/>



Tauschte ihren Arbeitsplatz für eine Woche: Arzu Tasdemir aus dem Geschäftsfeld Reifen.

Eine Woche im Autohaus

Mitarbeiter der Konzern After Sales sammeln Erfahrungen

In vier Städten, mit 39 Teilnehmern und 14 Autohäusern ist jetzt das Retail Experience Programm gestartet. Neueinsteiger und Führungskräfte im Konzern After Sales durchlaufen eine Woche im Autohaus, um Erfahrungen im Handel

zu sammeln. Zweimal im Jahr startet das Programm.

In enger Zusammenarbeit mit der Volkswagen Original Teile Logistik GmbH, der OTLG, findet die „Handelserfahrung“ in den Autohäusern statt. Im ersten Halbjahr waren

Kollegen des Konzern After Sales im Vertriebszentrum München und in den angebotenen Autohäusern zu Gast. Teilnehmerin Arzu Tasdemir aus dem Geschäftsfeld Reifen im Konzern After Sales sagte nach der Zeit in München: „Ich freue mich darauf, mit Hausaufgaben nach Kassel zurückzukommen. Die Kollegen arbeiten so hart, um unsere Kunden zufriedenzustellen – das ist sehr vorbildlich! Das hat mich noch mehr motiviert, über meine eigene Herangehensweise nachzudenken.“ Ob sie das Retail Experience Programm weiterempfehlen kann? „Auf jeden Fall!“ Der Handel ist zentraler Partner und Erfolgsfaktor in der Vertriebskette. Das Retail Experience Programm bietet einen kompakten Mix aus Theorie und Praxis zur grundlegenden Wissensvermittlung über den Vertriebspartner Handel.

Der nächste Termin steht schon fest: Im Dezember geht es ins Vertriebszentrum Rhein Main nach Drieburg und in die Autohäuser. Ziel ist es, das Retail Experience Programm auch international auszurollen.



Testmieter gesucht!

Mitarbeiter können Qualität neuer Apartments prüfen

Volkswagen Immobilien hat ein exklusives Angebot für Mitarbeiter des Konzerns: Die Volkswagen Tochter bietet fünf Appartements in unmittelbarer Nähe zum Werk Wolfsburg zum kostenlosen Testwohnen an. Der Testzeitraum im Splice ist zehn Tage lang und liegt zwischen dem 4. und 15. November.

Die fünf Testpersonen sollen als „Qualitätssicherer“ auch die Services in den hochwertigen Business-Appartements unter die Lupe nehmen: die Appartement-Reinigung etwa, eine Box für Paketlieferungen, die Fitness-Geräte im Sportbereich und – für eine

begrenzte Zahl an Kleidungsstücken – den Wäscheservice. „Außerdem können unsere Testmieter das digitale Schließsystem prüfen. Ihr Feedback hilft uns, die Services passgenau zuzuschneiden“, sagt Projektleiter Michael Kittel von Volkswagen Immobilien. So macht man mit: Bewerber sollten kurz erläutern, warum sie das Splice gerne testen würden. Bewerbungen an info@splice.de. Einsendeschluss ist am 30. September.

Was ist Splice? In der Nähe von Tor Sandkamp entstehen 60 Business-Appartements für das Wohnen auf Zeit. Weitere Infos unter: www.splice.de

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,
Jesko Giessen

Layout/Produktion
Dominic Stripling, Volkswagen;
TERRITORY CTR GmbH

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

Druck Dierichs Druck+Media, Kassel



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

So nutzen die Werkleiter die neue Volkswagen App

Mehr als 17.000 Beschäftigte informieren sich täglich über das Smartphone



„Die neue App finde ich ausgesprochen innovativ, hilfreich und leicht zu bedienen. Ich nutze die App, weil ich aktuelle Informationen über die Komponente und die einzelnen Standorte schnell und bequem von überall lesen kann. Viele Beiträge sind spannend und die frei wählbaren Kanäle geben mir als Nutzer die Möglichkeit, Inhalte nach eigenen Präferenzen zu wählen. Abonnieren lohnt sich, wie ich finde.“

Andreas Salewsky, Werkleiter Salzgitter



„Ich nutze die App täglich, denn sie ermöglicht ganz neue Arten der Kommunikation und erleichtert gleichzeitig den Austausch mit der Belegschaft. Ich erhoffe mir außerdem, dass die 360° App dazu beiträgt, dass unsere Mitarbeiter Neuigkeiten seltener aus der Zeitung oder anderen Medien und häufiger direkt von uns erfahren. Vor allem erreichen wir jetzt auch die Mitarbeiter in der Produktion schneller und ohne Umwege, da sie die News, die sie interessieren, direkt auf ihrem Handy erhalten.“

Thomas Scholz, stellvertretender Werkleiter Werk Emden



„Ich nutze die App täglich, weil sie einen echten Mehrwert bietet: Man erhält schnell und unkompliziert einen Überblick über aktuelle Themen der verschiedenen Standorte. Ich finde es besonders gut, dass man seine individuelle Kanal-Auswahl selbst bestimmen kann. Und auch der Zugang zu den weiteren Services wie Werkpläne, HR Self Service oder Stimmungsbarometer machen die ‚Volkswagen Welt in der Hosentasche‘ zu einem echten Gewinn.“

Werner Gose, Werkleiter Braunschweig



„Ich nutze die App täglich, weil sie mir einen tollen Überblick über die aktuellsten Nachrichten der verschiedenen Werke bietet. Dadurch entstehen schnell Synergien und Vernetzungen. Ich finde es super, meine persönlichen Botschaften unkompliziert in die Belegschaft zu tragen. Das Gute: Ich erhalte über die Kommentarfunktion ein direktes Feedback und kann darüber die Mannschaft beteiligen.“

Olaf Korzinovski, Werkleiter Kassel



„Nicht nur die Fahrzeuge der Zukunft sollen miteinander verbunden sein, sondern auch die Menschen, die sie herstellen. Mit der 360° App haben wir das passende Kommunikationsmedium für die Mitarbeiter aus dem direkten Bereich gefunden. Die App hat mich überzeugt – ich selbst nutze sie täglich und kann bequem und schnell auf Nachrichten und Services zugreifen. Was mir am besten gefällt? Die Kommentarfunktion, durch die ich direktes Feedback aus der Mannschaft zu aktuellen Themen erhalte.“

Stefan Loth, Werkleiter Wolfsburg

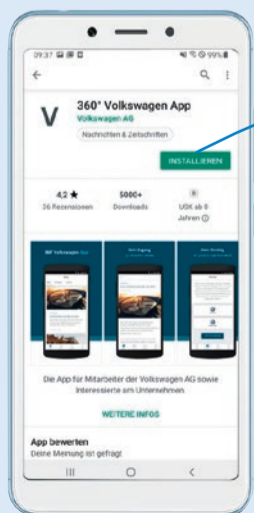
„Volkswagen auf einen Blick! Die neue 360° App bringt endlich alle wichtigsten Informationen und Services auf das Smartphone. Der Blick in die App gehört bei mir zum täglichen Ritual, denn ich will über die Neuigkeiten bei uns Nutzis und im Konzern immer schnell und einfach informiert sein. Besonders gut: Die Nutzer können durch Likes und Kommentare zu Themen eine ehrliche Rückmeldung geben.“

Thomas Hahlbohm, Werkleiter VWN Hannover

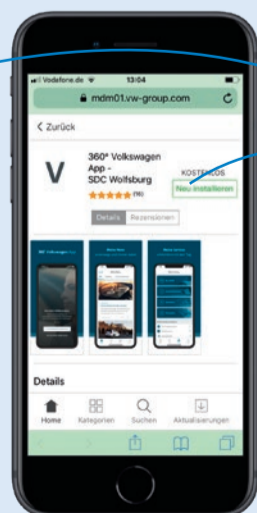


Schritt für Schritt: So kommt die App aufs Smartphone

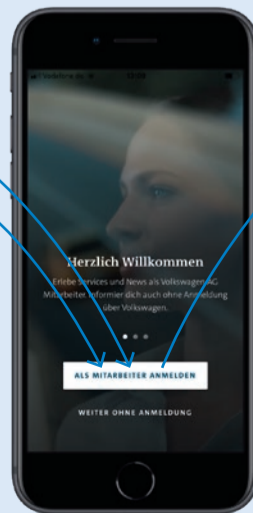
Kurzanleitung erklärt die Installation für private Android-Handys und dienstliche iPhones



Privates Android-Handy: Öffnen Sie den Google Play Store und suchen Sie darin nach der App. Klicken Sie anschließend auf die Schaltfläche „Installieren“.

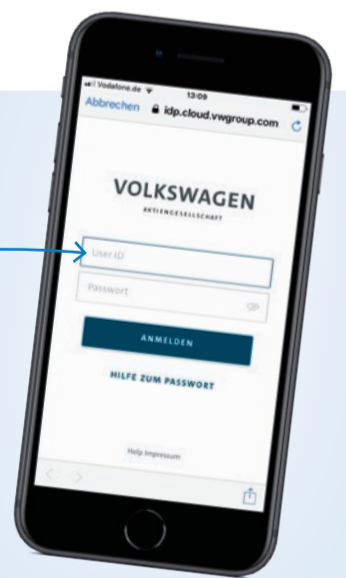


Dienstliches iPhone: Öffnen Sie den Volkswagen App Store (nicht den Apple App Store) und suchen Sie nach der App. Tippen Sie anschließend auf die Schaltfläche „Neu Installieren“.



Starten Sie die Volkswagen App, indem Sie auf das App-Symbol tippen. Tippen Sie auf die Schaltfläche „Als Mitarbeiter anmelden“.

Melden Sie sich nun mit Ihrer Volkswagen Nutzer-ID und Ihrem Social-Media-Passwort an, mit dem Sie sich zum Beispiel auch bei Wir-bei-Volkswagen.de, dem Stimmungsbarometer oder wa@web anmelden. Dieses Passwort ist unter Umständen nicht mit dem Passwort identisch, mit dem Sie sich in Windows an ihrem Desktop-Computer oder Notebook anmelden. Wenn Sie Ihr Social-Media-Passwort vergessen haben, können Sie unter der Adresse <http://pwss.vw.vwgroup.com> neue Zugangsdaten beantragen. **Bitte beachten Sie:** PWSS ist nur im Volkswagen Netzwerk verfügbar. Sie benötigen zur Anmeldung Ihre PKI-Karte.



2 Fragen



Thomas Sedran, CEO Volkswagen Nutzfahrzeuge

Kooperation mit Ford: „Wir liegen voll im Plan“

1 Die Kooperation zwischen Volkswagen und Ford betrifft in einem der ersten Schritte besonders die Produkte von Volkswagen Nutzfahrzeuge. Wie ist hier der Stand und warum ist die Allianz für alle ein Gewinn? Wir liegen bei der Zusammenarbeit voll im Plan. Mit der Allianz stärken wir in wichtigen Schlüsselmarkten unsere Wettbewerbsfähigkeit für unsere leichten Nutzfahrzeuge und Pickups. Das bedeutet, dass wir bei Volkswagen Nutzfahrzeuge einen Amarok Nachfolger bekommen, den es ohne die Allianz nicht geben würde. Das sichert nachhaltig den wirtschaftlichen Erfolg unserer Marke und damit Arbeitsplätze.

2 Wie bewerten Sie die Beteiligung an Argo AI? Die Beteiligung ist für VWN besonders wichtig. Für die VWN-Mitarbeiter an unseren Standorten in Hannover, Wolfsburg und in Polen bedeutet das: Wir bekommen die beste Technologie, um die besten autonom fahrenden Autos entwickeln und bauen zu können. Für die Mitarbeiter in der Entwicklung heißt das, dass wir deutlich schneller und effektiver sein können. Und für unsere Produktionsstandorte bedeutet das zusätzliches Volumen.

MAN: Schenk und Mandel in Vorstand berufen

Der Aufsichtsrat der MAN Truck & Bus SE hat zwei Positionen im Vorstand neu besetzt. Christian Schenk (45) übernimmt zum Oktober das Ressort Finanzen, IT und Recht der MAN Truck & Bus SE sowie in Personalunion das Finanzressort. Holger Mandel (52) ist, ebenfalls ab Oktober, für das Vorstandsressort Beschaffung verantwortlich. Mandel verantwortete seit 2015 den für MAN Truck & Bus sehr wichtigen deutschen Markt; zusätzlich leitete er seit diesem Jahr die Märkte Österreich und Schweiz, die mit Deutschland zur Sales Area Europe Central gebündelt wurden.



Holger Mandel



Christian Schenk

„Gemeinsam globale Märkte bedienen“

Herbert Diess im Interview: Darum ist die Zusammenarbeit mit Ford für Volkswagen bedeutsam

Auf einen Blick: Welche Ziele verfolgen Sie mit der Erweiterung der Ford Alliance?

Herbert Diess: Wir erweitern unsere Allianz mit Ford und haben dabei drei strategische Ziele im Blick. Zunächst einmal wollen wir den MEB als Industriestandard für Elektrofahrzeuge etablieren. Zweitens wollen wir Marktführer bei leichten Nutzfahrzeugen und mittleren Pickups werden. Und drittens wollen wir am schnell wachsenden Markt für Mobilitätsdienste teilnehmen. Wenn die Fahrzeuge erst einmal autonom fahren, eröffnen sich viele neue Geschäftsmöglichkeiten.

Zusammen haben Ford und Volkswagen im Jahr 2018 rund 16,7 Millionen Fahrzeuge verkauft. Das verschafft uns einen großen Hebel und signifikante Skalenvorteile. Und Größe macht einen Unterschied – sowohl bei der Elektromobilität als auch beim autonomen Fahren. Gemeinsam können wir globale Märkte nahtlos bedienen und unsere Automobilwerke besser nutzen, um die Lieferkette zu optimieren. Ford ist auch geostrategisch eine gute Ergänzung für uns. Wir stärken dadurch unsere Präsenz in den USA.

Wie wird Ford den MEB einsetzen und warum ist das so bedeutsam?

Ford wird die Elektrofahrzeugarchitektur und den Modularen Elektrifizierungsbaukasten von Volkswagen nutzen, um ab 2023 mindestens ein emissionsfreies Fahrzeug in Großserie in Europa für europäische Kunden herzustellen. Wir haben uns auf die Lieferung von 600.000 MEB-Plattformsystemen einschließlich der Batteriepacks und weiteren Komponenten geeinigt. Darüber hinaus befinden wir uns derzeit in Gesprächen über einen komplett neuen Liefervertrag für ein zweites Fahrzeug. Dann könnte sich die Lieferung unserer MEB-Plattformen an Ford fast verdoppeln.

Dies hilft uns beim noch schnelleren Ausbau der Elektromobilität. Allein bei Volkswagen wollen wir in den nächsten zehn Jahren rund 15 Millionen Fahrzeuge auf dem MEB produzieren. Volkswagen entwickelt und produziert bereits in der ersten Welle 27 verschiedene Modelle auf der MEB-Plattform. Bis 2028 werden es fast 70 Modelle sein.

Was sind die Vorteile der Allianz im Bereich der leichten Nutzfahrzeuge und Pickups?

Unsere Allianz macht uns zum Marktführer bei leichten Nutzfahrzeugen und Pickups – mit erheblichen Skaleneffekten. Allein aus dieser Zusammenarbeit ergeben sich Synergien von mehreren Hundert Millionen Euro. Wir liegen gut im Zeitplan, ab 2022 kommerzielle Transporter und Pickups für beide Marken zu entwickeln.

Warum diese Bündelung von Kräften für das autonome Fahren?

Gerade bei selbstfahrenden Systemen steht die gesamte Branche vor den gleichen Herausforderungen: hohe Entwicklungskosten, fehlende globale Standards, Notwendigkeit einer qualitativ hochwertigen Sensorik, Antizipieren von Kundenwünschen und die Suche nach Talenten, um das Ganze überhaupt zu ermöglichen.

Wenn wir die nötigen Investitionen teilen, können wir die hohen Kosten für die Entwicklung der

Wie hoch ist die Investition, und was genau bringt Argo AI ein?

Mit der gemeinsamen Investition in Argo AI sichern wir uns überlegene Ingenieurskompetenz. Wir erhalten Zugang zu einem erstklassigen Talentpool von SDS-Entwicklern und geistigem Eigentum, während Argo AI die benötigten finanziellen Mittel erhält, um die technologische Führung bei selbstfahrenden Systemen voranzutreiben.

Im Gegenzug für unsere Anteilsübernahme erhält Argo AI 500 Millionen

Skaleneffekten. Unsere Investition verkürzt die Time-to-Market und vergrößert das Marktpotenzial von Argo AI erheblich. Der CEO von Argo AI, Bryan Salesky, ist ein ehemaliger Google-Manager. Er hat ein leistungsstarkes Team von SDS-Entwicklern aufgebaut, die uns bei der Bewältigung der Herausforderungen des autonomen Fahrens helfen werden. Die Expertise von Argo AI umfasst Robotik, maschinelles Lernen, Computervision, Sensoren, Computer- und Fahrzeugintegration. Außerdem haben sie die nötige Erfahrung für die Kommerzialisierung. Es passt hervorragend.

Mit den Softwareentwicklern von Argo AI werden wir die erforderlichen riesigen Datenmengen analysieren, um regionalspezifisches Fahrverhalten, Straßenobjekte und die einzigartigen Bedingungen in verschiedenen Orten zu verstehen. Dadurch werden wir regionalspezifische Marktlösungen entwickeln können.

Argo AI testet derzeit in fünf Städten: Detroit, Palo Alto, Pittsburgh, Washington D. C. und Miami. Es ist geplant, dieses Jahr noch eine weitere US-Stadt aufzunehmen und im nächsten Jahr nach Europa zu expandieren.

Doch all das ist nur der Anfang! Ich bin zuversichtlich, dass wir gemeinsam zuverlässige, sichere und komfortable Dienstleistungen für das autonome Fahren anbieten können. Intelligente Dienste, die Verbraucher und Unternehmen gleichermaßen nutzen wollen, um Menschen und Waren zu bewegen. Das Potenzial ist vielversprechend!



Allianz: Herbert Diess und Ford-Chef Jim Hackett besiegeln die Zusammenarbeit.

VOLKSWAGEN
AKTIENGESELLSCHAFT

ALLIANZ MIT FORD:

- Volkswagen liefert 600.000 MEB-Plattformsysteme einschließlich Batteriepacks und weiterer Komponenten.
- Volkswagen und Ford entwickeln kommerzielle Transporter und Pickups für beide Marken.

Soft- und Hardware für autonome Fahrzeuge besser bewältigen. Wir erwarten Synergieeffekte von mehreren Hundert Millionen Dollar.

Unsere Kooperation wird auch die Entwicklung gemeinsamer Prüfkriterien und globaler Standards für autonome Fahrzeuge sowie die Zusammenarbeit mit Regulierungsbehörden weltweit erleichtern. Das wird unsere Chance verbessern, unseren „SDS“-Kit („Self-Driving-System“) als eine der führenden technischen Lösungen der Zukunft zu etablieren.

US-Dollar in bar, was der vorherigen Investitionssumme von Ford entspricht. Außerdem haben wir eine weitere Finanzierung von einer Milliarde US-Dollar zugesagt und bringen die bereits bestehende Audi-Einheit Autonomous Intelligent Driving (AID) in Argo AI ein. Ford und Volkswagen werden dann jedoch unabhängige Pläne zur Markteinführung des autonomen Fahrens verfolgen und jeweils eigene Fahrzeuge herstellen.

Was erwarten Sie im Gegenzug? Auch hier rechnen wir mit signifikan-

PCMS: Alles rund um Vorschriften und Gesetze

Konzernweit Klarheit: Neues System stellt sicher, dass Anforderungen an Produkte und Services eingehalten werden

Von der kleinsten Schraube bis zur Vernetzung mit digitalen Diensten: Produkte von Volkswagen müssen zahlreiche interne und externe Anforderungen erfüllen. Diese dienen dem Schutz von Menschen, Umwelt und Gesellschaft. Die Liste an weltweiten Gesetzen, technischen Normen und internen Vorgaben ist lang und bindend. Um sie alle einzuhalten, nutzt Volkswagen zahlreiche Methoden, Prozesse, Regelwerke und Gremien. Jetzt koordiniert ein neues Product Compliance Management System (PCMS) diese bestehenden



Vorstand für Technische Entwicklung: Frank Welsch.

marken- und bereichsspezifischen Systeme. Das soll für noch besseren und konzernweiten Durchblick sorgen.

„Mit dem PCMS stellen wir sicher, dass wir mit unseren Produkten nicht nur die höchsten Qualitätsansprüche erfüllen, sondern auch über den gesamten Produkt-Lebenszyklus hinweg alle relevanten Gesetze, Vorschriften und Normen einhalten“, sagt Frank Welsch,

Vorstand für Technische Entwicklung bei der Marke Volkswagen und Leiter Konzern Forschung und Entwicklung. Mit dem PCMS einen Gesamtüber-

blick darüber zu erhalten, welche Vorgaben es gibt und wie diese in den Produkten umgesetzt werden, ist ebenso wichtig wie komplex. Denn die Prozesse dahinter sind vielfältig. Und sie betreffen nahezu alle Bereiche des Unternehmens: Bereits vor dem ersten Designentwurf für ein neues Fahrzeug müssen alle internen und externen Anforderungen bekannt sein. Entsprechend wird es entwickelt und gestaltet. Vor dessen Markteinführung muss das Unternehmen dann für jeden einzelnen Markt nachweisen, dass das gesamte Fahrzeug alle dort geltenden Gesetze und Vorschriften erfüllt. Auch in der Serienproduktion werden die Fahrzeuge und Bauteile bis ins Detail geprüft.

Das stellt sicher, dass auch die Fertigung gesetzeskonform ist. Das PCMS gewährleistet darüber hinaus, dass bis hin zu Wartung, Reparatur, original Ersatzteilen und digitalen Diensten alle Anforderungen erfüllt werden.

Alle Aufgaben des PCMS werden in einer Konzernrichtlinie zusammengefasst und im Intranet für alle Mitarbeiter zugänglich hinterlegt werden.

Weitere Informationen

Im 360° Volkswagen Net finden Sie über das Suchwort „Produktkonformität“ ein Erklärvideo zum PCMS, das die Prozesse dahinter filmisch zusammenfasst.

Ford baut E-Fahrzeuge auf MEB-Basis

Das US-amerikanische Unternehmen Ford nutzt fortan den Modularen E-Antriebs-Baukasten (MEB) von Volkswagen: Das war die große Nachricht vor dem Werksurlaub – und ist ein Teil einer breit angelegten Kooperation zwischen der Ford Motor Company und der Volkswagen AG. Ihre Umsetzung ab 2023 braucht eine gute Vorbereitung im gesamten Unternehmen – auch in der Konzern Komponente.

Effizient, kompakt und hochattraktiv

Denn Ford will ab dem Jahr 2023 ein elektrisches Volumenmodell auf den Markt bringen. Basis für dieses Fahrzeug soll der MEB sein. Nach dem Elektroauto-Start-up e.GO setzt damit nun erstmals ein weiterer Volumenhersteller auf den Baukasten von Volkswagen. Der innovative MEB soll ein neuer Standard für E-Mobilität werden und uns Kostenvorteile durch Skaleneffekte ermöglichen. „Unsere Elektroplattform ist effizient und kompakt zugleich. Das macht sie hochattraktiv für andere Unternehmen“, sagt Thorsten Jablonski, Geschäftsfeldleiter Getriebe und E-Antrieb bei der Volkswagen Konzern Komponente, wo wesentliche Elemente für den MEB gefertigt werden.

Die Konzern Komponente liefert dabei an Ford für das geplante neue E-Fahrzeug die gleichen Bauteile wie auch für den ID.3¹ nach Zwickau. Batteriesysteme aus Braunschweig, Rotor/Stator aus Salzgitter, E-Antrieb aus Kassel,

Gussteile aus Hannover und Poznań, Federbeine, Bremsen, Lenksysteme, Gelenkwellen und vieles mehr. Die Standorte der Konzern Komponente produzieren dabei hocheffizient. In Salzgitter zum Beispiel werden die Hairpins für den Stator gefertigt. Hierbei vereinen sich innovative Technologie und höchst anspruchsvolle Produktion, in deren Ergebnis jede Sekunde ein Hairpin entsteht.

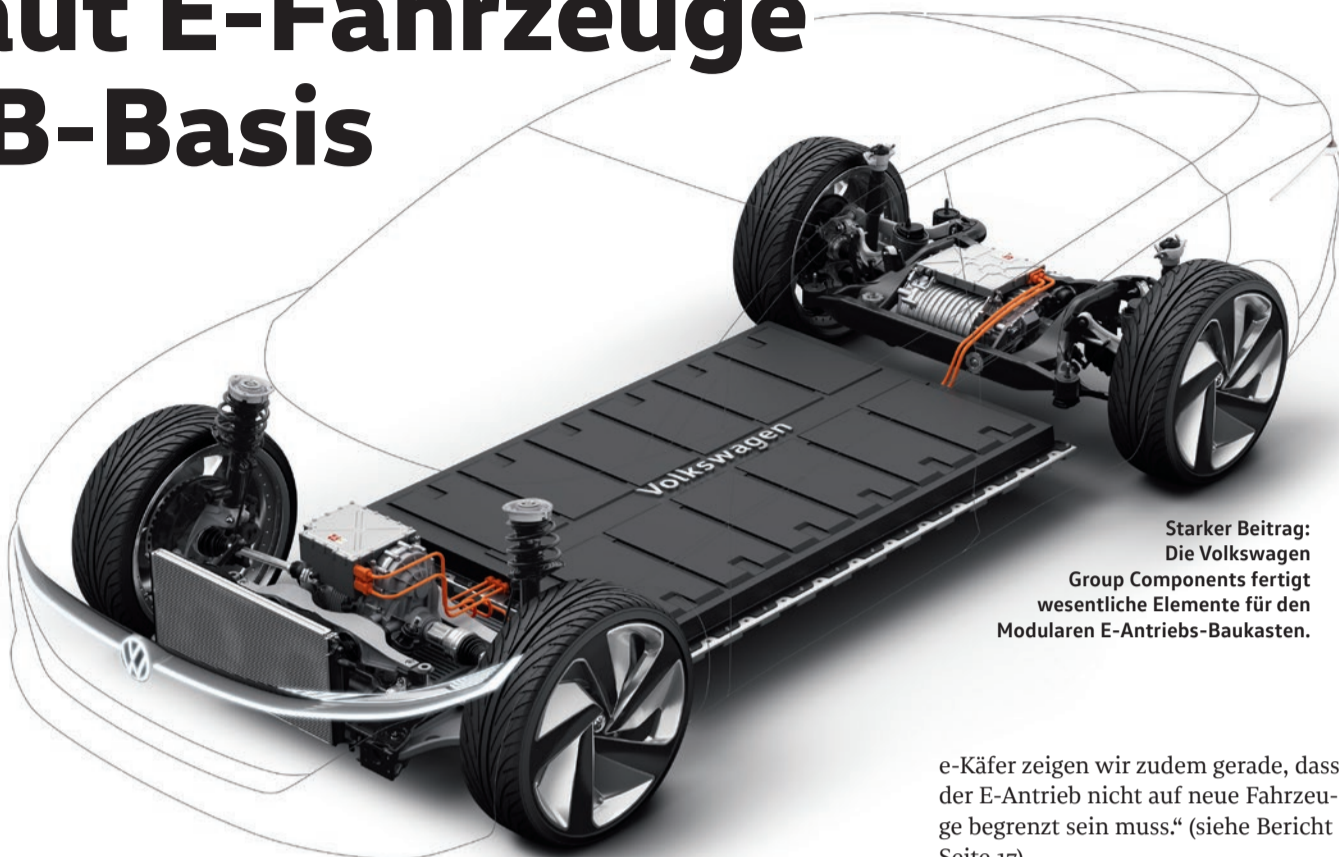
„Wir setzen beim E-Antrieb für den MEB nicht nur auf neueste Technologien, sondern auch auf unsere Erfahrungen aus mit e-Golf² und dem e-up!³“, ergänzt Jablonski. Die Produktion für den MEB wurde entschlackt,

deutlich gestrafft und mit neuen Fertigungstechnologien wie dem Hairpin-Verfahren ergänzt. „So konnten wir die Produktkosten des E-Antriebs im Vergleich zu dem des e-Golf halbieren“, so Jablonski. Zudem wurde Komplexität reduziert und überall da vereinfacht, wo es sinnvoll möglich

war. Jablonski: „Nicht zuletzt deshalb sieht das Batteriesystem des MEB heute aus wie eine Tafel Schokolade.“

Maximales Produktionsvolumen für wirtschaftliche Zukunft

Die geplanten hohen Stückzahlen des MEB bieten alle Voraussetzungen, dass sich der MEB zum Industriestandard für Elektrofahrzeuge entwickelt. „Wir geben uns mit dem aktuellen Stand aber nicht zufrieden und denken heute schon weiter. Auch außerhalb eines Fahrzeuges gibt es noch einige denkbare Ansätze für emissionsfreie Mobilität. Das Ziel ist ein maximales Produktionsvolumen für den MEB, um auch in Zukunft wirtschaftlich zu sein. Nicht nur, um die Anfangsinvestitionen für den Baukasten zu amortisieren, sondern auch, um den Transformationsprozess innerhalb der Konzern Komponente weiter fortzuführen. Wo Wertschöpfung künftig wegfällt, können wir durch die hohen Stückzahlen des MEB langfristig ausgleichen“, so Jablonski weiter. „Und mit dem



Starker Beitrag: Die Volkswagen Group Components fertigt wesentliche Elemente für den Modularen E-Antriebs-Baukasten.

e-Käfer zeigen wir zudem gerade, dass der E-Antrieb nicht auf neue Fahrzeuge begrenzt sein muss.“ (siehe Bericht Seite 17)



Was ist eigentlich ein „Hairpin“?

Ein Hairpin ist eine flache Formspule aus Kupferdraht, ähnlich einer Haarnadel (engl. „hairpin“). Er gehört zum Stator, einem grundlegenden Bestandteil in jedem Elektromotor. Dank eines neuen, innovativen Fertigungsverfahrens, bei dem die Hairpins zu einem Statorkorb geflochten werden, erhöhen sich Leistungsdichte und Wirkungsgrad des Elektromotors – mit weniger Material bei gleichem Bauraum. Volkswagen Group Components ermöglicht damit den ersten Großserieneinsatz von Elektromotoren mit dieser hohen Leistungsdichte.

Ein einzelner Hairpin. Für einen Statorkorb werden 144 Hairpins in 19 unterschiedlichen Varianten verflochten.



e-Käfer, Digitalisierung, SPEED+ Award: Weitere News der Group Components im Überblick

Käfer unter Strom: Die Konzern Komponente elektrifiziert gemeinsam mit einem Partnerunternehmen historische Fahrzeuge.



ONE MISSION Digitalisierung: Der Bereich Informationsmanagement & Digitalisierung verantwortet unter der Leitung von Oliver Fischer die Digitalisierung in der Komponente.



Kulturwandel in der Komponente: Sechs spannende Pilotprojekte zu Chancengleichheit und Diversity.

SPEED+ Award: Die 2. Werkstour des Komponenten-Effizienzwettkampfs ist in allen Werken abgeschlossen.

Transform Minds der Komponente: Das Change Agent-Programm startet in die 2. Runde.

Weitere Informationen

Die ganze 360°-Ausgabe der Komponente finden Sie unter: <https://bit.ly/322Udil>



Schlanke Strukturen für maximales Ergebnis

Finanzvorstand Thomas Eichenberg über die Ziele und Steuerung der Group Components



Herr der Zahlen bei Group Components: Finanzvorstand Thomas Eichenberg

Seit 1.1.2019 ist Group Components als eigenständige Marke unter dem Dach der Volkswagen AG unterwegs. Welche finanziellen Ziele haben Sie für die Konzern Komponente?

Ziel ist es, unsere operative Umsatzrendite zu steigern, um neben den

Investitionen für die konventionellen Antriebstechnologien die nötigen Investitionen in die Transformation zur E-Mobilität sowie Digitalisierung finanzieren zu können. Zu diesem Zweck haben wir das Programm „Road to 6%“ (Umsatzrendite) aufgelegt und bauen eine transparente, operative Ergebnissteuerung nach Geschäftsfeldern auf. Das ist harte Arbeit für die Fachbereiche und die Finanzorganisation: Wir erarbeiten pro Geschäftsbereich Businesspläne, bauen die finanzielle Gesamtplanung der Konzern Komponente auf und entwickeln tragfähige Investitionstargets.

Weltweit 62 Werke an 47 Produktionsstandorten mehrerer Marken – wie funktioniert die finanzielle Steuerung der Group-Components-Komponentenwerke?

Der Konzern Komponente liegt eine „hybride Steuerungslogik“ zugrunde. Für alle europäischen Komponenten-

werke und -gesellschaften, die Ende 2018 zur Marke Volkswagen Pkw gehörten, liegt die volle Steuerungs- und Ergebnisverantwortung in der neuen unternehmerischen Einheit Konzern Komponente. Hier gilt: Group Components ist dafür verantwortlich, diese Werke vollumfänglich zu planen und zu konsolidieren. Dazu gehören Braunschweig, Kassel, Salzgitter, Chemnitz, Wolfsburg Fahrwerk und die Gießereien Hannover und Poznań, Motor Polska und die SITECH Gruppe.

Darüber hinaus gibt es Komponentenwerke, die zu anderen Marken gehören wie Audi, Skoda oder Seat. Hier gilt: Für diese Werke wird eine virtuelle Ergebnis-Berichterstattung durch die Konzern Komponente aufgebaut, wobei das Ergebnis in den Konzerngesellschaften verbleibt. Die strategische Steuerung erfolgt über Gremien und Berichtskontrollen. Wesentliche Komponentenwerke anderer Marken sind zum Beispiel Győr, Mladá Boleslav, Vrchlaby und Prat.

Seitens Volkswagen Pkw gehören noch die internationalen Komponentenwerke wie zum Beispiel Córdoba, Kaluga, Silao sowie Tianjin und Dalian als 100%-Beteiligungen des Konzerns in China dazu.

„Hybride Steuerungslogik“ klingt kompliziert. Warum hat der Konzern nicht alle 62 Komponentenwerke der Group Components voll konsolidiert?

Das wäre unternehmerisch nicht sinnvoll gewesen. Der Aufwand, die Werke finanziell aus Gesellschaften und Regionen herauszulösen, wäre größer gewesen als die erzielbaren positiven Effekte. Im Fokus stehen schlanke, sinnvolle Strukturen mit maximal wirksamem Ergebnis. Die Finanzstruktur dient dem Zweck, mit gebündelter Kraft im internationalen und markenübergreifenden Werksverbund den Wandel zur E-Mobilität und Digitalisierung wettbewerbsfähig zu gestalten sowie einen Beitrag zu den Finanzziele des Konzerns zu leisten.

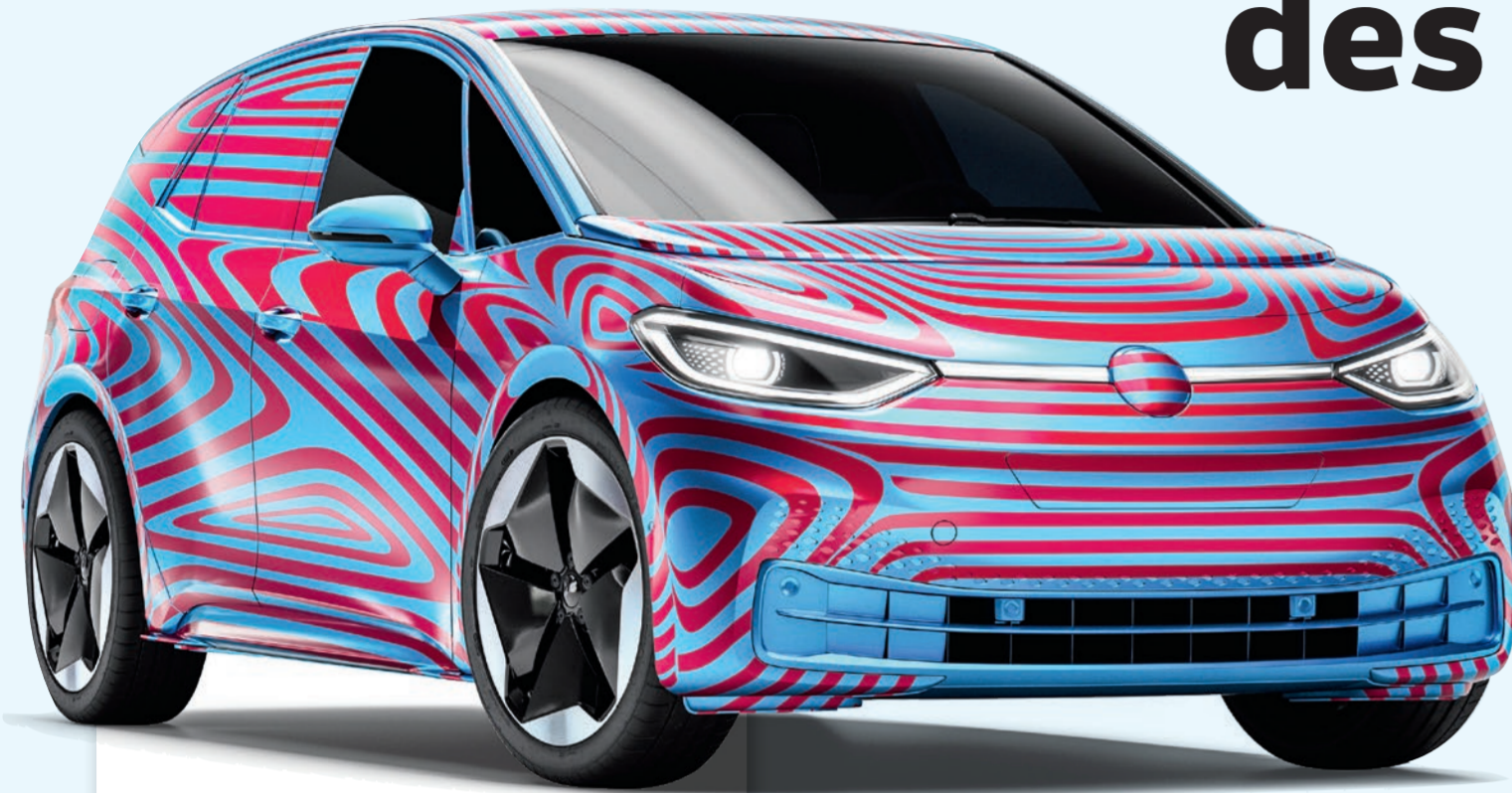
¹ ID.3: Das Fahrzeug wird in Europa noch nicht zum Verkauf angeboten.

² e-Golf: Stromverbrauch, kWh/100 km: kombiniert 14,1 mit 17-Zoll-Rädern – 13,2 16 Zoll; CO₂-Emission kombiniert, g/km: 0; Effizienzklasse: A+

³ e-up!: Das Fahrzeug ist eine seriennahe Studie und wird noch nicht zum Verkauf angeboten.

IAA 2019: Doppelpremiere bei Kernmarke des Volkswagen Konzerns

Volkswagen Pkw präsentiert vollelektrischen ID.3¹ und neuen Markenauftritt der Öffentlichkeit



Der ID.3: schon bei der letzten IAA 2017 im Mittelpunkt des Interesses.



Fakten zur IAA

- **Tradition:** erste IAA 1897
- **Ort:** Frankfurt am Main
- **Termin 2019:** 12.–22. September
- **Motto 2019:** „Driving tomorrow“
- **Anzahl Aussteller:** 994 (letzte IAA 2017)
- **Besucher:** mehr als 800.000 (letzte IAA 2017)



Volkswagen Konzernmarken auf der IAA

Neben der Marke Volkswagen Pkw, die auf der IAA die Weltpremiere des ID.3 sowie des New Brand Design mit neuem Logo feiert, sind auch fünf weitere Konzernmarken in Frankfurt am Main dabei. Porsche, Seat, Skoda, Audi und Lamborghini präsentieren ebenfalls ihre neuesten Produkthighlights. Die Ingolstädter werden während der für jedermann öffentlichen Publikumstage beispielsweise

mehr als 30 verschiedene Fahrzeuge präsentieren. Hinzu kommen Zweiräder der italienischen Motorradmarke Ducati, die ebenfalls auf dem Audi Stand zu sehen sein werden. Für Besucher: Alle auf der IAA vertretenen Marken des Volkswagen Konzerns stellen in Halle 3 des Messegeländes aus. Nächstgelegene Eingänge sind „Torhaus“ mit S- und „City“ mit U-Bahn-Anbindung.

Die Marke Volkswagen feiert auf der IAA in Frankfurt am Main gleich zwei Weltpremieren: Neben dem vollelektrischen ID.3 wird die Marke der Weltöffentlichkeit unter dem Motto „New Volkswagen“ ihr neues Logo und ihren neuen Markenauftritt präsentieren. Der ID.3 leitet für die Marke nach dem Käfer und dem Golf eine neue Ära ein, die elektrisch, voll vernetzt und bilanziell CO₂-neutral ist. Der vor knapp vier Jahren angestrebte strategische Wandel mit einer neuen Ausrichtung und nachhaltigen Produkten wird mit dem neuen Markenauftritt

nun auch nach außen sichtbar. Das Erscheinungsbild der Marke wird jünger, digitaler und damit moderner. Ralf Brandstätter, Chief Operating Officer der Marke Volkswagen Pkw: „Die IAA in Frankfurt wird ein Schlüsselmoment in der strategischen Neuausrichtung der Marke Volkswagen: Die Früchte unserer Arbeit werden mit dem ID.3 und dem neuen Markenauftritt sichtbar.“

Neues Markenlogo wird weltweit ausgerollt

Die Messebesucher werden zu den Ersten gehören, die das neue Brand Design hautnah erleben – der Volkswagen Stand präsentiert sich in komplett neuem Design. Symbol und Markenzeichen ist das neue Logo. Es wird moderner, klarer und einfacher. Reduziert auf seine essenziellen Bestandteile und in 2D-Optik wird es flexibel einsetzbar und in digitalen Medien exzellent erkennbar sein. Eine erste sichtbare Veränderung gibt es bereits: Das bisherige Logo auf dem Volkswagen Verwaltungshochhaus in Wolfsburg wurde entfernt. Aktuell wird es mit dem neuen Markensymbol bespannt. Am Abend des 9. September findet dann die

feierliche Enthüllung statt. Bis das neue Logo weltweit an allen Gebäuden und Autohäusern sowie auf Ketchup-Flaschen zu sehen ist, dauert es einige Monate (siehe Artikel unten auf dieser Seite). Die zweite Weltpremiere der Marke Volkswagen Pkw in Frankfurt: der ID.3. Das Fahrzeug steht für den Startschuss in die Elektro-Offensive von Volkswagen. In den nächsten zehn Jahren bringt der Konzern 70 reine E-Autos auf den Markt – und der ID.3 ist das allererste Modell einer neuen E-Generation, verbunden mit einem echten Statement: Volkswagen übernimmt mit dem neuen ID.3 nicht nur Verantwortung für den globalen Klimaschutz, sondern stellt gleichzeitig auch die Weichen für die Zukunft des Unternehmens.

Vorbereitungen auf Fertigungsstart des ID.3 laufen

Alle Teams an den beteiligten Standorten – Sachsen, Wolfsburg, Braunschweig, Kassel und Salzgitter – ziehen an einem Strang, um einen sicheren und erfolgreichen Anlauf Ende des Jahres zu gewährleisten. Dafür arbeiten die Mitarbeiter in den fahrgestaltungsbauenden Werken der Marke

Volkswagen Pkw ebenso wie die Belegschaft der Volkswagen Group Components. Im Zwickauer Fahrzeugwerk sind bereits die ersten Vorserienfahrzeuge vom Band gelaufen.

ID.3 überzeugt Tausende Kunden

Mitte 2020 werden die ersten ID.3 an Kunden ausgeliefert, 28.000 Menschen haben sich bereits einen Produktionslot gesichert. Das Fahrzeug überzeugt mit Design, einem Augmented Reality Head-up Display, LED-Matrix-Scheinwerfern und einem Panorama-Glasdach. Mit dem ID.3 kommt zudem das erste Fahrzeug auf Basis des Modulare E-Antriebs-Baukastens (MEB) auf den Markt. Sein Mittelpunkt ist die Batterie. Sie wird mit 45, 58 oder 77 kWh erhältlich sein und Reichweiten von 330 bis 550 Kilometern nach WLTP ermöglichen. Die IAA 2019 ist auch für weitere Konzernmarken Bühne für wichtige Premieren. Neben Volkswagen Pkw präsentieren auch Porsche, Seat, Skoda, Audi und Lamborghini ihre aktuellen Produkthighlights. Dabei spielt bei vielen Messeauftritten das Thema „E-Mobilität“ eine bedeutende Rolle.



1948



1960



1967



1978



1996



2000



2012



2019

Das Logo: 2019 wurde schon ein Zwischenlogo präsentiert, das auf den Trikots der DFB-Elf zu sehen ist. Das neue Logo wird auf der IAA enthüllt.



2019

Die Geschichte des Volkswagen Logos

V und W im Kreis: Der Erfinder des weltberühmten Zeichens war Motorenkonstrukteur bei der Porsche KG

Auf der IAA in Frankfurt wird nicht nur der ID.3, sondern auch ein neues Markenlogo vorgestellt. In der Geschichte von Volkswagen keine Seltenheit, das Logo ist in den vergangenen Jahrzehnten immer wieder dem Zeitgeist angepasst worden. Als Erfinder gilt Franz Xaver Reimspieß. Der Motorenkonstrukteur war in den 1930er Jahren bei der Porsche KG beschäftigt und wirkte entscheidend an der Konstruktion des Motors für

den Volkswagen mit. Der künstlerisch begabte Ingenieur zeichnete bei jeder Gelegenheit, porträtierte zum Beispiel Gesprächspartner auf einem Zettel. 1937 zeichnete er, ohne Auftrag, die Buchstaben V und W im Kreis. Ferdinand Porsche soll begeistert gewesen sein. Im Laufe der Jahre wurde das Logo immer wieder abgewandelt, unter anderem änderten sich die Proportionen der Buchstaben. Am 1. Oktober 1948 wurde das V über dem W im Kreis dann als Warenzeichen angemeldet. In den 1950er Jahren wurde das Logo meist in Schwarz-Weiß gedruckt, bis ab Ende der 1960er Jahre die Farbe Blau immer häufiger eingesetzt wurde. Es gab jeweils Varianten des schwarzen oder blauen VW-im-Kreis-Zeichens auf weißem Grund oder des schwarzen auf blauem Grund. Auch eine Variante mit quadrati-

schem Rand um das Logo herum findet sich. In den 1980er Jahren hatte sich endgültig die Farbe Blau durchgesetzt. 1996 erhielt das Logo ein dunkleres Blau als zuvor sowie einen Farbverlauf von links nach rechts. Im Jahr 2000 sorgte eine neue dreidimensionale Anmutung für eine zeitgemäße Gestaltung.

Mit dem neuen Markenauftritt wird das Logo in diesem Jahr wieder eine 2D-Optik erhalten. Eine Begründung: Das Unternehmen gibt heute einen großen Teil seines Marketingbudgets in digitalen Medien aus, in denen das 3D-Logo mit seinen feinen Nuancen nicht so gut funktioniert.



1997: Ein Spezialkran hebt das Logo auf das Markenhochhaus.



1955: Logo am Tor 17 in Wolfsburg.



1967: Volkswagen Logo auf der Motorhaube eines Käfers.

Neues Logo: So läuft die Verteilung in 171 Märkten

Wolfsburger Team organisiert den Rollout – Austausch von 70.000 Logos allein im Handel

Wenn am 9. September das neue Volkswagen Logo auf dem Markenhochhaus in Wolfsburg enthüllt wird, ist die Arbeit für Alexander Skibbe noch lange nicht erledigt. Zusammen mit seinem dreiköpfigen Team aus dem Marketing ist er für den weltweiten Rollout des neuen Brand Design zuständig. Mit anderen Worten: Skibbe und seine Kollegen Sarah Schmidt, Tammo Westra und Jort Mentink müssen sicherstellen, dass das neue Logo in 171 Märkten dieser Welt zu sehen sein wird – in Deutschland wie in China, Südafrika und den USA, in Frankreich wie in Albanien und Andorra. „Es ist einer der spannendsten Jobs, die ich je gehabt habe“, erzählt Skibbe, der in diesen Wochen von seinem Büro in Wolfsburg aus wahrlich global denken muss. Die Zahlen, die er und seine Teamkollegen im Gespräch aufzählen, klingen beeindruckend. Weltweit

müssen allein 70.000 Logos bei den Händlern gewechselt werden. Wie viele Logos es insgesamt sind, hat niemand gezählt, die Spannweite reicht vom Wolfsburger Kraftwerk bis hin zum Aufdruck auf Curry-Ketchup-Flaschen und Kondensmilch-Verpackungen. Schon seit Monaten ist das Rollout-Team damit beschäftigt, die Märkte mit sogenannten

Onboardings abzuholen. Skibbe und sein Team laden zu Skype-Calls ein und reisen auch direkt in die Länder, um Präsentationen zu halten und Workshops zu veranstalten. Dabei geht es nicht nur um das Volkswagen Logo, sondern um ein komplett neues Markendesign mit neuer Bildsprache, um Autohaus-Design und TV-Kampagnen. 1.200 Kollegen aus allen Bereichen – Marketing, Kommunikation, Aftersales – haben sie auf diese Weise bereits an Bord geholt. Doch der Rollout daher keine Sache von wenigen Wochen. Wann alles komplett um-

gestellt ist? „Im Jahr 2021“, sagt Skibbe. Und das hat gute Gründe. „Wir wollen in jedem Markt die größte Wirkung erzielen.“ Daher fällt der Startschuss in Deutschland zusammen mit der Weltpremiere des ID.3 auf der IAA. In Indien hingegen wird die Umstellung zum Beispiel erst im kommenden Frühjahr starten, pünktlich zur Delhi Motor Show. Doch selbst im Werk Wolfsburg wird nach und nach umgerüstet werden. Mit Markenhochhaus, Wache Ost und Sandkamp geht es los, der Rest folgt dann. Auch die Modelle werden nicht sofort mit dem neuen Logo ausgerüstet. Hier machen ID.3 und Golf VIII den Anfang.

Für eine längere Übergangszeit werden also sowohl das alte als auch das neue Logo zu sehen sein. Aus Kostengründen ist das durchaus erwünscht. „Wer zum Beispiel Visitenkarten mit altem Logo besitzt, soll die erst einmal aufbrauchen“, sagt Skibbe. Das Team ist überzeugt, dass das New Brand Design gut ankommen wird. „Wir haben es schon 1.200 Kollegen gezeigt“, sagt Skibbe. Einem einzigen habe es nicht gefallen. „Mit dieser Quote können wir gut leben.“



Zuständig für die globale Verteilung des neuen Logos (von links): Tammo Westra, Alexander Skibbe, Jort Mentink und Sarah Schmidt.

¹ID.3: Das Fahrzeug wird in Europa noch nicht zum Verkauf angeboten.
²ID.: Studie.



„Mit dem ID.3¹ beginnt das dritte große Kapitel unserer Marke“

Interview mit Jürgen Stackmann: Der Vertriebs- und Marketingvorstand über den Start in die E-Mobilität und den neuen Markenauftritt



Es sind spannende Tage für die Marke Volkswagen. Bei der IAA in Frankfurt wird der ID.3 Weltpremiere feiern. Außerdem erhält Volkswagen einen neuen Markenauftritt mit neuem Logo. Im Interview spricht Jürgen Stackmann, Vertriebs- und Marketingvorstand, über die Aufbruchsstimmung.

Herr Stackmann, mit dem ID.3 sowie dem neuen Markenauftritt erfindet sich Volkswagen gerade ein Stück weit neu. Wie ist die Stimmung bei Ihnen, so kurz vor Beginn der IAA?
Großartig! Wir brechen in eine neue Ära auf, die Zukunft von Volkswagen wird elektrisch sein. Ich bin daher voller Vorfreude. Was wir auf der IAA sehen werden, ist das Resultat von dreieinhalb Jahren harter Teamarbeit. In dieser Zeit hat Volkswagen Agilität gezeigt, die man durchaus als Kulturwandel bezeichnen darf.

Zunächst einmal zum ID.3: Warum ist das Auto so wichtig für Volkswagen?
Es ist wichtig, weil wir uns zu dem Ziel des Pariser Klimaabkommens bekannt haben, bis 2050 eine nahezu klimaneutrale Gesellschaft zu schaffen. Wir haben uns verpflichtet, den für uns größtmöglichen Beitrag zu leisten, dafür

richten wir unsere Ressourcen neu aus. Der ID.3 ist das erste Modell unserer vollelektrischen ID. Familie und markiert den Start der Umsetzung unserer E-Mobilitätsoffensive.

Schon seit Mai können sich Kunden für den neuen ID.3 registrieren lassen. Wie läuft es?
28.000 Menschen haben sich bereits einen Produktionsslot gesichert, obwohl wir das Auto noch nicht einmal präsentiert haben. Das zeigt, dass viele Kunden bereit sind, in die E-Mobilität einzusteigen. Das ist ein hervorragender Anfang! Wir setzen darauf, in den nächsten zehn Jahren mehr als zehn Millionen E-Autos herstellen zu können.

Im Gegensatz zu den vielen Pre-Bookern kennen Sie den ID.3 ja schon recht gut. Worauf können sich die Kunden freuen?
Das Fahrzeug wird mit seiner Antriebstechnik ein komplett neues Erlebnis bringen. Dazu bietet der ID.3 neue Vernetzung, neues Raumgefühl

und ein komplett neues Design. Es geht um lokal emissionsfreies Fahren, intuitive Bedienung und personalisierte Vernetzung – und das zu einem attraktiven Preis. Ich bin begeistert vom Auto und bin überzeugt, dass unsere Pre-Booker sich genau darauf freuen. Sie begleiten die Weiterentwicklung mit und kriegen exklusive Nachrichten über unseren Hub, sind also auch nah dran.

Warum haben Sie das Auto ID.3 genannt?
ID. werden alle Mitglieder unserer ID. Familie heißen. Die Buchstaben stehen für intelligentes Design, Identität und visionäre Technologien. Die Ziffer 3 steht bei allen Konzernfahrzeugen in der internen Projekt-nomenklatur für Kompaktklasse. Sie zeigt, dass wir aus der Mitte heraus starten, so wie wir es immer erfolgreich getan haben. Außerdem beginnt mit dem ID.3 das dritte große Kapitel von strategischer Bedeutung in der Geschichte unserer Marke.

Sie meinen nach Käfer und Golf?
Genau. Der Käfer steht für individuelle Mobilität für jedermann, er hat damals ein neues Gefühl von Freiheit geschaffen. Mit dem Golf haben wir Technologien in die Breite gebracht. ESP und

ABS gab es vorher nur in der Oberklasse. Mit dem ID.3 wollen wir jetzt das nächste Kapitel aufschlagen. Volkswagen demokratisiert die Elektromobilität, indem wir sie alltagstauglich und erschwinglich machen.

Auf der IAA wird nicht nur der ID.3 gefeiert, sondern auch ein neues Volkswagen Logo präsentiert. Warum?
Für die Neuausrichtung von Volkswagen wurden mutige und tief greifende Entscheidungen umgesetzt. Das wollen wir auch nach außen sichtbar machen. Die Neugestaltung des Logos und des gesamten visuellen Auftritts soll den Mut des Volkswagen Teams zeigen. Außerdem hat die Neugestaltung praktische Gründe. Wir geben heutzutage fast 50 Prozent unseres weltweiten Marketing-Budgets in digitalen Medien aus. Das aktuelle 3D-Logo mit seinen feinen Nuancen funktioniert im digitalen Umfeld nicht so gut. Mit der neuen 2D-Optik garantieren wir, dass das Logo in jedem Medium optimal angezeigt wird – auf Plakatwänden genauso wie auf einem Smartphone.

Zusammen mit dem Logo wird es einen komplett neuen Markenauftritt geben.

Die IAA ist das Coming-out für New Volkswagen. Wir werden im Gesamtauftritt menschlicher, offener, anregender – und bleiben dabei humorvoll. Die neue Bildsprache rückt die Menschen und ihre Umgebung stärker in den Fokus. Im Gegensatz zu früher muss in der Werbung nicht mehr das ganze Fahrzeug abgebildet und perfekt ausgeleuchtet sein. Es geht darum, echte Situationen darzustellen, in denen sich unsere Kunden wiederfinden. Außerdem wird Licht zum zentralen Element. Es soll Wärme und Menschlichkeit erzeugen. Das neue Markendesign gilt übrigens für alle unsere Fahrzeuge, E-Autos wie Verbrenner.



Der ID.3 und das neue Brand-Design

Der ID.3 feiert seine Weltpremiere auf der IAA in Frankfurt. Er wird das erste Modell der vollelektrischen ID. Familie sein und in Zwickau produziert werden. Die Markteinführung ist für das kommende Jahr vorgesehen. Auch das neue Brand-Design wird auf der IAA vorgestellt. Volkswagen gibt sich einen komplett neuen Markenauftritt. Im Fokus wird hier die Neugestaltung des Markenlogos stehen (siehe auch Seite 8–9).

3 Fragen



Pre-Booker Merlin Plagge, Vertrieb ID. Familie, über die Vorfreude auf den ID.3.

„Der ID.3 sieht richtig gut aus!“

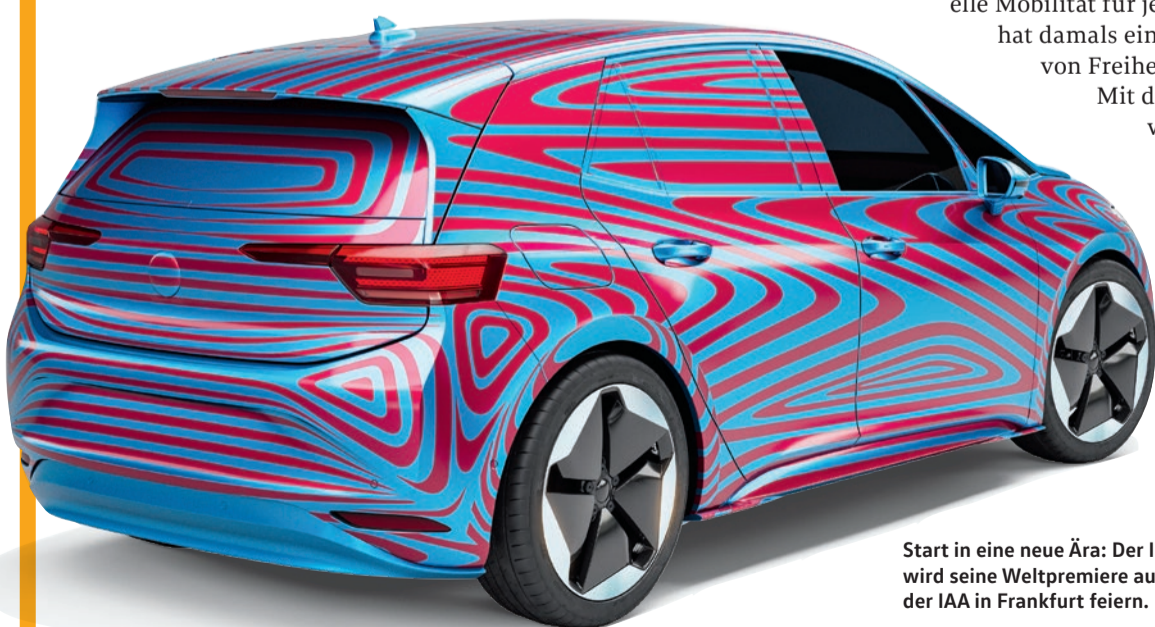
1 Herr Plagge, warum wollen Sie den neuen ID.3 haben?

Mit der E-Mobilität verbindet mich eine längere Geschichte. Ich war im Europa-Vertrieb für e-Golf² und e-up!³ zuständig. Im Anschluss habe

ich fast vier Jahre lang am MEB, dem Modularen Elektrifizierungsbaukasten, mitgearbeitet, erst in China, jetzt in Wolfsburg in der Baureihe G4. Generell bin ich von der E-Strategie des Unternehmens überzeugt. Und der ID.3 sieht richtig gut aus, wie ich finde.

2 Sie haben 1.000 Euro für ein Auto angezahlt, das Sie erst in Monaten bekommen.
Das ist viel Geld, ich weiß. Aber ich vertraue darauf, dass wir ein gutes Fahrzeug auf die Straße bringen. Und als Vertriebler dachte ich mir: Wenn ich ständig E-Mobilität predige, dann muss ich auch einer der Ersten sein, die ein E-Auto fahren. Die Wartezeit stört mich nicht. Vorfreude ist doch etwas Schönes.

3 Als Mitarbeiter der Baureihe haben Sie den ID.3 ja schon kennengelernt. Was überzeugt Sie am Auto?
Stimmt, wir hatten die tolle Möglichkeit, das Fahrzeug kürzlich auf dem kleinen Prüfgelände der TE in Begleitung von Experten Probe zu fahren. Die Beschleunigung ist wirklich klasse. Für mich noch interessanter ist allerdings das neue Cockpit- und Innenraumkonzept: simpel, intuitiv, einfach zeitgemäß.



Start in eine neue Ära: Der ID.3 wird seine Weltpremiere auf der IAA in Frankfurt feiern.

¹ ID.3: Das Fahrzeug wird in Europa noch nicht zum Verkauf angeboten.
² e-Golf: Stromverbrauch, kWh/100 km: kombiniert 14,1 mit 17 Zoll-Rädern - 13,2 16 Zoll; CO₂-Emission kombiniert, g/km: 0; Effizienzklasse: A+
³ e-up!: Stromverbrauch in kWh/100 km: 11,7 kombiniert, CO₂-Emission in g/km: 0 kombiniert, Effizienzklasse: A+

Dieselkrise und Konsequenzen

Beschäftigte diskutieren mit Vorständin Hiltrud Werner

Das Autostadt-Schiff auf dem Mittellandkanal war die ungewöhnliche Location, die Dieselkrise und ihre Folgen das Thema. Drei Beschäftigte diskutierten mit Hiltrud Werner, Vorständin für Integrität und Recht. Eingeladen und moderiert hatte die Interne Kommunikation.

Harmut Erben:

„Ich setze meine Mitarbeiter nicht unter Druck. Wenn ein Fehler passiert, dann sollen sie ohne Angst aufrichtig sagen können, was passiert ist. Das ist mir ganz wichtig. Alles andere wäre fatal. Ein Beispiel: Wenn bei uns im Lagerwesen jemand eine Regalstütze mit dem Stapler kaputt fährt, ist vielleicht die Statik gefährdet. Wenn der dann seinen Stapler in die Ecke stellt und sich nicht traut etwas zu sagen, was ist gewonnen? Aus Fehlern kann man lernen. Das müssen wir als Führungskräfte vermitteln.“

Charlotte Gerhardt:

„Das erlebe ich anders. Ich sehe es immer noch so, dass vorwiegend diejenigen befördert werden, die immer „ja“ sagen, die nicht auffallen, die abnicken und mitmachen, was der Chef möchte.“

Hiltrud Werner:

Das ist sehr schade, dass Sie solche Erfahrungen machen, aber das wird in der Zeit des Wandels und der Transformation leider manchmal noch so sein. Wir erleben Positives,



Diskutierten über die Konsequenzen der Krise: Moderator Jesko Giessen (von links), Audi Mitarbeiter Adil Koc, Charlotte Gerhardt von Volkswagen, ihr Kollege Hartmut Erben und Vorständin Hiltrud Werner.

nach innen rot. Viele tun sich noch schwer damit zu sagen, sie sind „gelb“, wir haben da ein Problem. Und je weiter es hochgeht, desto schwerer wird es.“

Hiltrud Werner:

„Es gibt ein Sprichwort, dass eine besonders gute Unternehmenskultur daran zu erkennen ist, dass schlechte Nachrichten schnelle Beine haben: „bad news travel fast“. Also dass schlechte Nachrichten schnell da ankommen, wo jemand ist, der die Mittel dazu hat, sich des Problems

motivieren, offen kritische Fragen zu stellen. Notfalls lass dich auch mal von der Compliance Abteilung beraten.“

Adil Koc:

„Aber genau diese Angst und Unsicherheit in Zeiten des Umbruchs lähmt. Bei mir im Werk höre ich „Ja, das ist schwierig, wir müssen mal gucken, wie sich das entwickelt“. Wo ist der Mut, Entscheidungen zu treffen?“

Hiltrud Werner:

„Wir stellen fest, dass wir im Moment viel im Management schulen müssen. Diese Ebene müssen wir stärken. Ziel ist es, dass das gesamte Management Verantwortung übernimmt und sich bei Entscheidungen wieder sicher fühlt. Deswegen haben wir unsere Compliance-Team mehr als verdoppelt. Deswegen hat die Konzernrevision Stellen aufgebaut. So haben wir jetzt in der Übergangsphase, in der noch viele Ängste bestehen, mehr Sicherheit für unser Unternehmen. Aber ich hoffe, dass wir später, wenn wir wieder mehr Verantwortung an der Basis und bei den Führungskräften haben, bei der Compliance, der Revision und bei andere risiko min-

dernden Funktionen wieder Stellen reduzieren können.“

Zweites Talkthema

Renditestreben contra Compliance

Harmut Erben:

„Frau Werner, wie stellen sie sicher, dass Compliance wirklich unser Leitwert ist?“

Hiltrud Werner:

„Jeder bei Volkswagen müsste inzwischen wissen, was Non-Compliance kostet und dass es keine Alternative zu Compliance gibt. Ich kann sagen, dass es in meiner Amtszeit eine ganze Reihe von Entscheidungen gegeben hat, bei denen wir Compliance über die Rendite gestellt und gesagt haben: Manchmal tut Compliance eben weh, manchmal ist Compliance „pain“ (dt. Schmerz), wie man so schön sagt. Zum Beispiel, wenn

wir Importeursverträge gekündigt haben. Oder wenn wir Joint Ventures nicht abgeschlossen haben aufgrund von diffusen Informationen über den möglichen Partner. Oder, wenn wir für unsere nicht vermeidbaren Dienstflüge mit dem Air Service freiwillig eine CO₂ Kompensationen zahlen. Wir haben eine ganze Reihe von Themen, bei denen wir aus Compliance-Sicht unser Veto eingelegt haben auch, wenn es wirtschaftlich gewinnbringend gewesen wäre.“

Hintergrund: Hiltrud Werner hatte in den 360°-Medien Beschäftigte dazu aufgerufen: „Stellen Sie mir Ihre Fragen zu Dieselkrise“. Viele Fragen hatte sie in Zeitung und im Volkswagen Net bereits beantwortet.

Erstes Talkthema

Fehlerkultur im Arbeitsalltag

Neues und leider gleichzeitig auch die alte Unternehmenskultur. Wichtig ist, dass man positives Erlebtes und Neues sieht und auch darüber spricht. Das Neue muss zum Multiplikator werden. Und ist es nicht auch Teil unserer Konzerngrundsätze, dass man auch versucht, seinen Chef von unten zu führen?“

anzunehmen. Das müssen wir im Unternehmen tief verankern. Ich höre es auch oft, dass man in seinem Bereich nichts sagen kann, weil man Angst hat. Manchmal ist das aber auch eine persönliche Rechtfertigung dafür, die eigene Komfortzone nicht zu verlassen. Wir müssen Mitarbeiter dazu

Charlotte Gerhardt:

„Ich erlebe das sehr unterschiedlich. Bei uns im Bereich kann man relativ offen sprechen. Ich kenne es aber auch aus dem Projektmanagement und aus anderen Bereichen. Da wird immer noch sehr viel melonengrün gemeldet, also nach außen grün und



Hartmut Erben (56), ist Meister im Bereich Konzern After Sales im Original Teile Zentrum im Werk Baunatal.



Charlotte Gerhardt (25), arbeitet in der Produktionsstrategie der Marke Volkswagen am Standort Wolfsburg.



Adil Koc (40), baut in der Montage gemeinsam mit seinen Kollegen den Audi 8 im Audi Werk Neckarsulm zusammen.



Hiltrud Werner (53), ist seit 2017 Vorständin für Integrität und Recht des Volkswagen Konzerns.



Vier Videos zum Talk mit Hiltrud Werner auf dem Schiff gibt es im Volkswagen Net. Dabei geht es um juristische Aufarbeitung, Fehlerkultur und dem Mut zu Entscheidungen in Zeiten des Umbruchs.

Die Reisekostenabrechnung wird digital

Belege und Quittungen einfach scannen und hochladen



Die Reisekostenabrechnung bei Volkswagen wird digital. Voraussichtlich schon ab Montag, 9. September, ist der neue Service verfügbar. Und so funktioniert's: Beschäftigte scannen ihre Papierbelege

wie Tankquittungen, Taxibelege oder Busfahrkarten direkt in die Abrechnung oder laden ihre Belege in digitaler Form im Travel-Management-System xera (TMS xera) hoch. Die Reisekostenabrechnung wird dann nur noch digital an die Abrechnungsstelle geschickt.

Die Vorteile liegen auf der Hand: Der digitale Weg spart Papier, Zeit und Kosten. Und: Beschäftigte bekommen somit schneller ihre Reisekosten zurückerstattet. Voraussichtlich ab Jahresende lassen sich die Belege sogar mit einer neuen App per Handycamera schon während der Dienstreise digital erfassen. Die Reisekosten werden wie gewohnt im TMS xera abge-

rechnet. Auch die Reisebuchung über das TMS xera verändert sich nicht.

Wichtig: Laut Auflage der Finanzbehörde müssen alle inländischen Belege, die keinen Rechnungsemp-

fänger haben, handschriftlich mit dem Vor- und Nachnamen versehen werden. Das heißt: Mitarbeiter schreiben Ihren Vor- und Nachnamen handschriftlich auf die Busfahrkarte

und scannen den Beleg erst danach ein. Darüber hinaus müssen Beschäftigte ihre Belege weiterhin aufbewahren, bis sie per Mail benachrichtigt werden.

TMS xera – so kann man auf das neue System zugreifen

Der Einstieg in das TMS xera erfolgt über den Self-Service: <https://selfservice.wob.vwvg>. Über den Schnellzugriff „Dienstreise“ im Volkswagen Net finden Mitarbeiter wertvolle Tipps und Hilfestellungen, wie Kurzanleitungen und Schulungsvideos.

Die Abteilung Konzern Travel Management digitalisiert unter dem strategischen Motto „Moving forward“ nach und nach alle Prozesse vom Antrag bis zur Abrechnung. Haben Sie Fragen oder brauchen Unterstützung? **Telefon 05361 9-44010**

Mehr als ein Spiel

„Volkswagen Junior Football Train-the-Trainer-Programm“ und „Junior Football Summer Camp“ in Wolfsburg



Dr. Stephan Wöllein, CEO der Volkswagen Group China:

„Mit dem Fortbildungskonzept werden den jungen Fußballspielern aus China neben den sportlichen Trainingsinhalten auch Werte wie Teamgeist, Respekt und Leistungsbereitschaft vermittelt. Dies sind die Werte, die wir als Unternehmen teilen. Wir glauben, dass Fußball nicht nur den Körper, sondern auch den Geist stärkt, indem er jungen Fußballspielern wichtige Ideen vermittelt, die ihnen bei ihrer persönlichen Entwicklung helfen.“



Jochen Sengpiel, Leiter Marketing Volkswagen:

„Wenn es eine Sportart gibt, die überall auf der Welt Menschen zusammenbringt, dann ist es Fußball. Für diesen wichtigen Aspekt ist das diesjährige Train-the-Trainer-Programm und das Sommer-Camp von ‚Volkswagen Junior Football‘ ein gelebtes Beispiel – mit Vorbildfunktion über den Sport hinaus.“



Zhu Jiahao: „Das Wetter in Wolfsburg ist echt angenehm und das Training und die Matches machen viel Spaß. Ich bin in meinem Team der Torwart und die deutschen Trainer haben mich auf dieser Position sehr intensiv trainiert. Sie achten sehr genau auf die Technik, etwa das Fangen oder Abwehren von Torschüssen. Dabei agieren sie ruhig und selbstsicher. Ich wünsche mir, eines Tages in der deutschen Bundesliga zu spielen. Vielleicht sehe ich die deutschen Fußballer aus dem Camp dann ja wieder.“



Guo Hui: „Sowohl in den theoretischen als auch in den praktischen Lerneinheiten habe ich die unterschiedliche Fußball-Kultur sowie die wichtigen Grundsätze und die verschiedenen Arten des Trainings für Nachwuchsspieler intensiv kennengelernt. Was mich am stärksten beeindruckt hat, waren das klare Berufsethos, der Blick für Details, aber auch die Offenheit der deutschen Trainer: In den Gesprächen haben sie uns stets ermutigt, auch schwierige und komplexe Fragen zu stellen – von diesen Dialogen habe ich enorm profitiert.“



Zhao Tiezheng: „In China gibt es viele talentierte junge Fußballer, aber zu wenig erfahrene Nachwuchstrainer, die sich mit den modernen Spielarten des Fußballs auskennen. Deswegen ist es auch so wichtig, dass unsere Coaches ihre Fähigkeiten erweitern, sich von traditionellen Formen des Fußballtrainings lösen und sich den aktuellen Konzepten der Sportart zuwenden. Wir sollten noch viel häufiger im Jugendbereich hospitieren, um sowohl das Prinzip des Nachwuchstrainings als auch seine Methoden zu verstehen.“

Ein ungewöhnliches Fußballtraining in der Wolfsburger Volkswagen Arena – Mitte August kam eine Auswahl von 14 Top-Trainern aus dem Jugendbereich und 16 U12-Fußballern aus China nach Deutschland, um am „Volkswagen Junior Football Train-the-Trainer-Programm“ und am „Junior Football Summer Camp“ in Deutschland teilzunehmen. Die Veranstaltung, die vom 16. bis 27. August dauerte, ist ein CSR-Programm der Volkswagen Group China (VGC) in Zusammenarbeit mit dem chinesischen Fußballverband und der China Sports Foundation.

Mangel an Trainern ist große Herausforderung

Die Entwicklung und Stärkung des chinesischen Fußballs ist dort ein wichtiges Thema. Der Mangel an professionellen Jugendfußballtrainern und die geringe Zahl von Nachwuchsfußballern sind die größten Herausforderungen für das Land. Gemeinsam mit seinen beiden Partnern rief VGC im Jahr 2015 das „Junior Football Train-the-Trainer-Programm“ ins Leben. Anfangs wurden für das Projekt Experten des Deutschen Fußball-Bundes und des VfL Wolfsburg eingeladen, um Lehrgänge für Trainer in China anzubieten. Im Rahmen des Projekts werden jedes Jahr 15 Top-Jugendtrainer für theoretische und praktische Trainingseinheiten in Deutschland ausgewählt, um die Jugendausbildungssysteme und Talentförderungsprogramme kennenzulernen. Rainer Kraft und Eckhard Krautzun, ehemaliger Cheftrainer der chinesischen U20-Fußballnationalmannschaft, waren als Cheftrainer bzw. Berater im diesjährigen TTT-Programm tätig. Beide verfügen über umfangreiche Erfahrung bei der Sichtung und Ausbildung von Nachwuchs-



Pierre Littbarski aus dem Nachwuchstrainer-Staff beim VfL Wolfsburg nahm als leitender Coach und Talentscout am Fußball-Camp für die U12-Spieler aus China teil.

talenten sowie beim Aufbau eines Trainingssystems für Jugendspieler. Im Theorieteil stellten zwei deutsche Trainer ihre Methoden für das professionelle Fußballtraining für Spieler im Alter von 7 bis 14 Jahren vor. Darüber hinaus wurden Themen wie Entwicklungen im Weltfußball, Talentscouting und -ausbildung, DFB-Nachwuchsförderkonzepte und deren Umsetzung sowie die Ausbildung zum qualifizierten Fußballtrainer behandelt. Eckhard Krautzun hielt eine Grundsatzrede über den chinesischen und deutschen Fußball und sprach dabei über seine Erkenntnisse und Erfahrungen. In praktischen Trainingseinheiten hatten die chinesischen Trainer die Möglichkeit, im deutschen Fußball verbreitete Trainingsgeräte kennenzulernen. Darüber hinaus führten sie auch verschiedene spezielle Trainingseinheiten durch,

wie Pass- und Ballannahmeübungen, Aufwärmübungen und Spiele unter Wettbewerbsbedingungen mit verschiedenen Teams. Das Programm vermittelte den chinesischen Trainern nicht nur umfassendes Fachwissen, sondern machte sie auch mit neuen Ideen und Strategien vertraut, die sie in ihre eigenen Nachwuchsförderprogramme integrieren können.

U12-Spieler gelten als goldene Altersgruppe

Im gleichen Zeitraum fand auch das Volkswagen Junior Football Summer Camp 2019 in Deutschland statt, an dem 16 U12-Jugendspieler teilnahmen, die landesweit in China ausgewählt wurden. U12 gilt als goldene Altersgruppe für Jugendspieler. In China sind die Trainingsbedingungen und die Förderung gerade dieser Spie-

ler jedoch unzureichend. Abhängig von den Fähigkeiten der Nachwuchsspieler entwickelte das deutsche Trainerteam unter Leitung von Pierre Littbarski, Markenbotschafter des VfL Wolfsburg, zielgerichtete Trainingsinhalte, darunter fortgeschrittene Aufwärmmethoden, Kurzpassstraining, technische und taktische Übungen und insbesondere Übungen zu Angriffsverhalten und Torabschlüssen.

Darüber hinaus erlebten die Nachwuchsspieler und ihre Trainer die authentische deutsche Fußballkultur beim Heimspiel des VfL in der Volkswagen Arena und in der VfL-FußballWelt. Die Jugendspieler waren auch von drei Freundschaftsspielen mit den deutschen U12- und U11-Spielern tief beeindruckt, sammelten viele praktische Erfahrungen, knüpften Freundschaften und hatten viel Spaß.



Für eine reibungslose Kommunikation zwischen den deutschen Trainern und den Nachwuchsspielern aus China sorgte ein eigens dafür engagierter Übersetzer.

Fußball: Die Volkswagen Group unterstützt die Entwicklung

Informationen zum CSR-Fußballprogramm in China

Der Volkswagen Konzern hat große Anstrengungen unternommen, um die Entwicklung des Fußballs weltweit zu fördern. In China konzentriert sich der Konzern auf die Entwicklung des Nachwuchsfußballs. Derzeit gilt das Training im Nachwuchsbereich als wirksame Möglichkeit, die Entwicklung des chinesischen Fußballs zu fördern. So kann die Umsetzung eines neuen, für die nationalen Anforderungen Chinas geeigneten Nachwuchstrainingsystems entscheidend für die zukünftige Entwicklung des chinesischen Fußballs sein. Das wichtigste Ziel beim Train-

ing für Nachwuchsspieler besteht darin, die Zahl der Fußballspieler und Wettbewerbe insgesamt zu erhöhen und die Qualifikation der Trainer zu verbessern. Die Volkswagen Group China kooperiert dabei mit dem chinesischen Fußballverband und mit der Chinesischen Sport-Stiftung und rief mittels ihrer Zhixing CSR Fund mehrere Förderprogramme ins Leben, um den chinesischen Jugendfußball zu stärken. Bis heute haben insgesamt 5.000 Nachwuchsspieler und 365 Trainer direkt von diesen Programmen und weitere 48.000 Nachwuchsspieler indirekt profitiert.

Fußball als wichtige Brücke für den kulturellen Austausch

Kooperation zwischen Deutschland und China

Bereits über 40 Jahre, seit dem Jahr 1972, pflegen China und Deutschland diplomatische Beziehungen. Fußball stellte dabei in den vergangenen Jahren immer eine wichtige Brücke bei den gegenseitigen Besuchen chinesischer und deutscher Staatsführer dar. Am 25. November 2016 vereinbarten China und Deutschland eine fünfjährige strategische Fußballkooperation zwischen dem Deutschen Fußball-Bund, der Deutschen Fußball Liga, dem chinesischen Bildungsministerium und dem chinesischen Fußballverband. Darüber hinaus unterzeichneten die Vertreter Chinas und Deutschlands in Berlin strategische Kooperationsdokumente zum Thema Fußball, darunter das vom chinesischen Bildungsministerium und dem Deutschen Fußball-Bund unterzeichnete „Strategic Cooperation Agreement for Sino-German Junior Football Development“. Im Zuge dessen

werden beide Länder den Austausch und die Zusammenarbeit im Bereich Nachwuchsfußball ausweiten. Die Verbindung von Volkswagen und dem chinesischen Fußball reicht bereits



Klaus Schlappner

bis ins Jahr 1992 zurück. Damals wurde versucht, einen ausländischen Trainer für die chinesische Herrenfußball-Nationalmannschaft zu gewinnen. Mit Unterstützung von Volkswagen fiel die Entscheidung des chinesischen Fußballverbands (CFA) schließlich auf Klaus Schlappner, der später Trainer der Nationalmannschaft wurde und im Juni 1992 offiziell sein Amt antrat.

Volkswagen sowie die Joint Ventures FAW-Volkswagen und SAIC Volkswagen luden international renommierte Mannschaften wie Bayern München, Inter Mailand und den VfL Wolfsburg zu Freundschaftsspielen nach China ein und trugen so zum Austausch der Fußballkultur zwischen China und Deutschland bei.



Pierre Littbarski gab den Nachwuschkickern taktische Unterstützung während der Halbzeitpause des Freundschaftsspiels. Die chinesischen Trainer beobachten die Anweisungen.



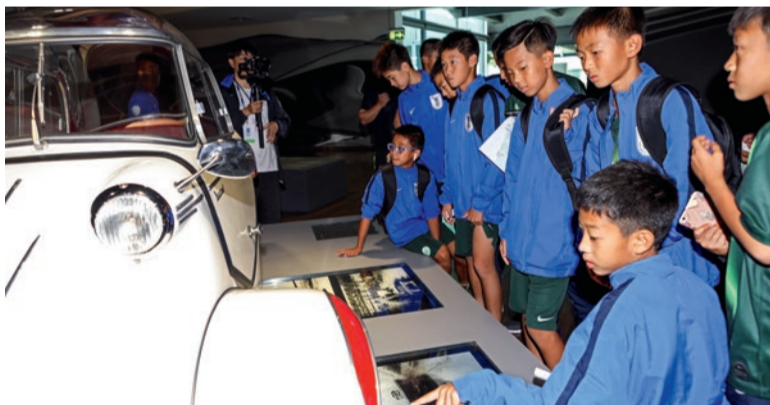
In drei Freundschaftsspielen gegen die deutschen U12- und U11-Teams konnten die chinesischen Nachwuschkicker ausführlich kennenlernen, wie Gleichaltrige hierzulande Fußball spielen.



Beim Training wurden die U12-Fußballer aus China in zwei Gruppen eingeteilt, die sich vor der Volkswagen Arena spannende Matches lieferten.



Die jungen Fußballer spielten mit großer Leidenschaft, obwohl das Freundschaftsspiel bei strömendem Regen ausgetragen wurde.



Die Nachwussspieler aus China entdeckten auch die automobiler Kultur Deutschlands – bei einem Besuch des AutoMuseum Volkswagen.



Ein ehrgeiziges Match auf höchstem Niveau und sportlicher Augenhöhe trugen das chinesische U12-Team und die deutsche U11-Mannschaft aus.



Für die meisten Kinder war es der erste Besuch in Deutschland. Daher wurden die Trainingseinheiten um andere Programmpunkte ergänzt, etwa einen Besuch in der Autostadt.



Yang Mingrui: „Der gesamte Programmablauf war gut geplant. Dadurch hatten wir nicht nur genügend Zeit, unter Profi-Bedingungen zu trainieren, sondern auch, die Kultur des deutschen Fußballs kennenzulernen; etwa bei einem Besuch des Fußballmuseums oder einer Bundesliga-Partie. Ein solches Match live zu erleben, war wirklich aufregend – und es hat mich in meinem Wunsch bestärkt, eines Tages selbst ein Star wie Toni Kroos zu sein.“



Xiao Bojie: „Ich habe sehr von den Gesprächen mit den deutschen Coaches profitiert, besonders von ihren Trainingskonzepten für Nachwussspieler. Sie vermitteln den Kindern die fachlichen Grundlagen, mit denen sie sich die eigentlichen Techniken dann selbst erspielen können, anstatt ihnen alles Schritt für Schritt zu zeigen. Das ermöglicht den Kindern, die Taktiken nach und nach zu verstehen und dabei die Freude am Fußballspiel zu erleben. Wenn ich nach China zurückkehre, werde ich diese Erkenntnisse beim Training meiner Spieler anwenden.“



Luo Sang: „Fußball zu spielen macht mich sehr glücklich – sei es in China oder in Deutschland. Besonders viel Freude bereitet hat mir daher das Freundschaftsspiel gegen die deutschen Nachwussspieler. Während der Lerneinheiten haben die Trainer die notwendigen Grundlagen der Technik auf unser Niveau heruntergebrochen und diese im Detail erklärt. Das hat es für mich leicht gemacht, alles zu verstehen und die wichtigsten Themen umzusetzen. Mein Lieblingsspieler ist Cristiano Ronaldo. Später möchte ich einmal in der chinesischen Nationalmannschaft spielen und für mein Land fußballerischen Ruhm erringen.“



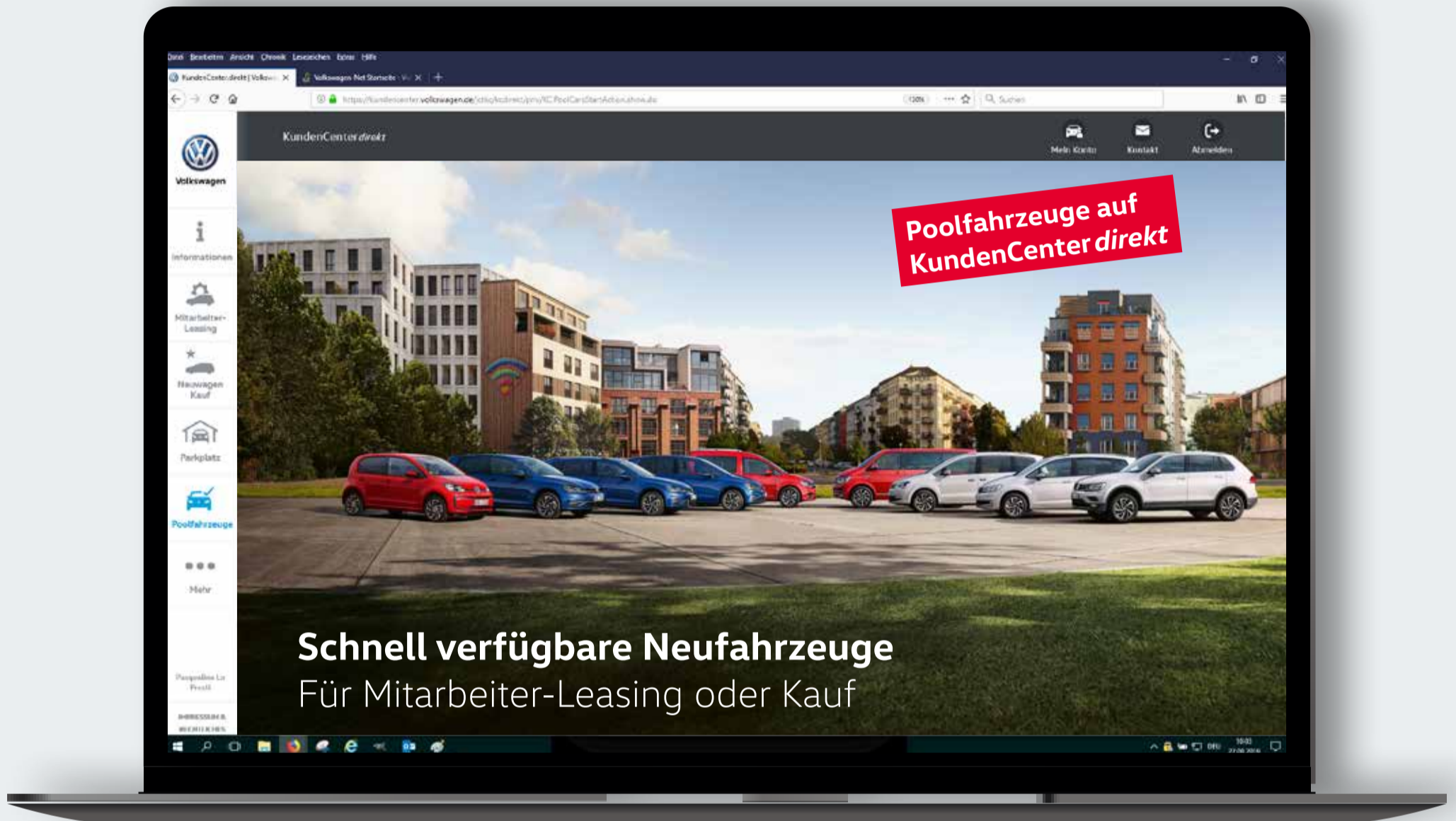
Eckhard Krautzun: „Der Schlüssel zur Weiterentwicklung des Fußballs in China ist, Strategien und Methoden anderer Länder kennenzulernen, zu übernehmen und an die realen Voraussetzungen und Bedingungen vor Ort anzupassen. Ich bin davon überzeugt, dass die Trainingskonzepte aus Deutschland gut in China angewendet werden können und dort den starken Anstieg des fußballerischen Niveaus unterstützen.“



Pierre Littbarski: „Talentierte Spieler zu fördern ist eine große Herausforderung. Denn es ist wichtig, ein Talent schon in jungen Jahren zu erkennen und so früh wie möglich damit zu beginnen, es mit einem hochqualitativen Training zu entwickeln. Topfußballer werden tatsächlich so früh entdeckt, dass sie bereits mehr als zehn Jahre Spielerfahrung haben, bevor sie zu den Profis zählen.“

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

Neu im KundenCenter *direkt*: Poolfahrzeuge online



Wenn es mal schnell gehen muss.

Ab sofort finden Sie im KundenCenter *direkt* schnell verfügbare Poolfahrzeuge von Volkswagen Pkw und Volkswagen Nutzfahrzeuge.

- Auslieferung innerhalb von 2 – 4 Wochen
- Für Mitarbeiter-Leasing oder Neuwagenkauf

Finden Sie unsere schnell verfügbaren Fahrzeuge auf KundenCenter *direkt*.

kundencenter.volkswagen.de



Neuer Standort in den USA

Porsche Digital jetzt auch in Atlanta



Die Porsche Digital hat in Atlanta (Georgia) einen zweiten Standort in den USA eröffnet und damit ihr Geschäftsportfolio für Nordamerika erweitert.

Das Team rund um Business-Experten, Designer und Softwareentwickler entwickelt und optimiert dort neue digitale Geschäftsmodelle. Neben dem Kundenportal „My Porsche“ arbeitet das Team an einer zentralen E-Commerce-Plattform und digitalen Dienstleistungen.

In Atlanta nutzt Porsche Digital Inc. die Räumlichkeiten des Hauptsitzes von Porsche Cars North America. Das zweite US-Büro befindet sich in San Jose im Silicon Valley. Im Laufe des kommenden Jahres soll die Zahl der Porsche-Digital-Mitarbeiter in den USA auf bis zu 45 steigen. Insgesamt betreibt die 100-prozentige Porsche-Tochter

nun sechs Standorte weltweit. „Nordamerika ist zum einen die Heimat von äußerst engagierten Porsche-Enthusiasten und zum anderen ein Hotspot für Technologie-Talente – das gilt insbesondere für Atlanta“, erklärt Stefan Zerweck, Chief Operating Officer der Porsche Digital GmbH: „Es macht daher aus strategischer Sicht sehr viel Sinn, unser Team in dieser Region zu erweitern und unsere Aktivitäten vor Ort zu intensivieren.“

Die Porsche Digital GmbH wurde im Frühjahr 2016 gegründet. Mittlerweile ist das Unternehmen auf rund 120 Mitarbeiter an sechs Standorten angewachsen. Neben seinem Hauptsitz in Ludwigsburg und dem neuen Büro in Atlanta hat Porsche Digital Standorte in Berlin, im Silicon Valley, in Tel Aviv sowie in Shanghai.



Stefan Zerweck



100 Jahre: Konzept-Auto zum Jubiläum

Vollelektrischer EXP 100 GT präsentiert – Bis zu 700 Kilometer Reichweite

Herzlichen Glückwunsch: Die britische Luxusmarke Bentley Motors ist 100 Jahre alt geworden. Der traditionsreiche Autohersteller aus Crewe blickt aber nicht nur stolz auf seine Vergangenheit: Mit dem EXP 100 GT enthüllte das Unternehmen ein vollelektrisches Konzeptfahrzeug, das Bentleys Idee von luxuriöser Mobilität im Jahr 2035 zeigt. Das nur 1900 Kilogramm schwere und 5,8 Meter lange Fahrzeug basiert auf einer vollelektrischen Plattform und kann autonom fahren. In rund 15 Minuten sollen sich 80 Prozent der Batterie aufladen lassen, die den sportlichen Briten dann bis zu 700 Kilometer weit fahren



lassen könnte. Adrian Hallmark, Bentley Chairman und Chief Executive, sagte: „An unserem 100. Geburtstag demonstrieren wir unsere Zukunftsvision für die Marke Bentley mit dem EXP 100 GT – einem modernen, ultimativen Grand Tourer, der als Beweis gedacht ist, dass die Zukunft der Luxusmobilität ebenso inspirierend und anspruchsvoll ist wie die vergangenen 100 Jahre.“



Der neue T6.1 – Ikone neuester Stand

Kultmodell komplett digitalisiert

Er ist das Original seiner Klasse: der Bulli. Rund zwölf Millionen Mal in aller Welt verkauft. Seit sechs Generationen die DNA einer Ikone. Jetzt hat Volkswagen Nutzfahrzeuge das Kultmodell in die Epoche der Digitalisierung transferiert: T6.1. Ikone neuester Stand. Der Bulli 6.1 geht online, informiert auf Wunsch komplett digital, bietet moderne Fahrassistenzsysteme, erhält ein Upgrade der Ausstattungen und ein Update des Designs. Der Vorverkauf in den ersten Ländern beginnt soeben; im Herbst folgt die Markteinführung. Zwischen der Pressevorstellung des T1 und des T6.1 liegen 70 Jahre – kein anderes Nutzfahrzeug dieser Erde wird durchgängig seit einer derart langen Zeit angeboten. Jetzt nimmt der erste digitalisierte Bulli Fahrt auf.



Lieferkette nachhaltiger

Aluminum für Fertigung von e-tron zertifiziert

Die Lieferkette des Audi e-tron¹ wird nachhaltiger: Der Aluminiumhersteller Hydro liefert ab sofort nachhaltiges Aluminium für das Batteriegehäuse des ersten vollelektrischen Modells des Unternehmens. Das Material wird in der gesamten

Prozesskette umweltschonend und unter sozialverträglichen Arbeitsbedingungen verarbeitet und produziert. Das bestätigt die Aluminium Stewardship Initiative (ASI) mit einem entsprechenden „Chain of Custody“-Zertifikat.



Luca de Meo (Seat, r.) und Barca-Präsident Josep Maria Bartomeu

Partner: Cupra und der FC Barcelona

Bereich im Stadion

Spektakulärer Neuzugang für Cupra: Seats Performance-Marke ist für die nächsten fünf Spielzeiten exklusiver Mobilitäts- und Automotive-Partner des FC Barcelona. Cupra soll unter anderem im Stadion einen eigenen Bereich bekommen, in dem Fußballfans aus aller Welt die Marke, die ebenfalls in der katalanischen Metropole beheimatet ist, erleben können.



Arbeitsbesuch im Elsass: Herbert Diess bei Bugatti

Marke feiert 110-jähriges Bestehen

Aktuelle Themen und Zukunftsplanungen standen bei dem Treffen von Konzernvorstandsvorsitzendem Herbert Diess und Bugatti-Chef Stephan Winkelmann im Mittelpunkt.

Die Marke Bugatti, mit Sitz im elsässischen Molsheim, wurde 1909 gegründet – und feiert in diesem Jahr ihr 110-jähriges Bestehen mit einem Sondermodell. Auf dem Genfer Autosalon wurde der auf 20 Exemplare limitierte Chiron Sport „110 ans Bugatti“²

präsentiert. Das Auto erreicht eine Spitzengeschwindigkeit von 420 Kilometern pro Stunde. Seit 1998 gehört Bugatti zum Volkswagen Konzern und beschäftigt rund 300 Mitarbeiter.

Seit zwei Jahren produziert Bugatti den Hypersportwagen Chiron², von dem es nur 500 Exemplare geben wird. Jedes Exemplar benötigt zehn Monate für die Fertigung, die Endmontage des Modells dauert etwa acht Wochen.



Skoda bringt neues SUV auf den Markt

Kamiq für europäischen Markt geplant

Skoda ergänzt seine erfolgreiche SUV-Palette auf dem europäischen Markt um ein drittes Modell und besetzt mit dem Skoda KAMIQ³ erstmals das stark wachsende Segment der City-SUV. Der KAMIQ verbindet die typischen Vorzüge dieser Fahrzeugklasse wie eine größere Bodenfreiheit und eine erhöhte Sitzposition mit der

Agilität eines Kompaktfahrzeugs sowie markentypisch emotionalem Design. Mit state-of-the-art Assistenz- und Infotainmentsystemen, einem großzügigen Raumangebot und zahlreichen Simply Clever-Ideen erfüllt der neue KAMIQ als echter Skoda gleichermaßen die Ansprüche von Familien wie Lifestyle-orientierten Kunden.

¹ Audi e-tron: Stromverbrauch kombiniert in kWh/100 km: 26,4–22,9 (WLTP); 24,6–23,7 (NEFZ); CO₂-Emission kombiniert in g/km: 0 – Angaben zu den Kraftstoff-/Stromverbräuchen und CO₂-Emissionen bei Spannbreiten in Abhängigkeit von der gewählten Ausstattung des Fahrzeugs.

² Bugatti Chiron Sport 110 ans und Chiron: Kraftstoffverbrauch, l/100km: 35,2 innerorts / 15,2 außerorts / 22,5 kombiniert; kombinierte CO₂-Emissionen g/km: 516; Effizienzklasse: G

³ Skoda KAMIQ: Kraftstoffverbrauch, l/100km: innerorts 6,5–4,8 / außerorts 4,5–3,9 / kombiniert 5,1–4,2; kombinierte CO₂-Emissionen g/km: 116–111; Effizienzklasse: B–A

**VOLKSWAGEN
FINANCIAL SERVICES**
THE KEY TO MOBILITY



Der Ratenkredit.

5.000,- € für 68,16 € mtl.¹

Online-
Sofortzusage
unter
vwfs.de/ratenkredit-konzern

Auf einen Blick:

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

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

Stand: September 2019



Filialen

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



Telefon

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



Online

www.vwfs.de/ratenkredit-konzern



Dies ist ein Angebot der Volkswagen Bank GmbH.

² Zinssatz ist bonitäts- und laufzeitabhängig.

Liebe Kolleginnen
und Kollegen,



herzlich willkommen zur ersten 360°-Ausgabe nach einem hoffentlich sehr erholsamen Werksurlaub! Unsere

voll aufgeladenen Akkus können wir gut gebrauchen – denn das zweite Halbjahr ist kurz und wir arbeiten als weltweites Team weiter konsequent an unserer Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit. Unseren Fokus legen wir dabei auf „Road to 6%“, das Performance-Programm der Group Components, dessen Inhalte und Ziele für die Standorte wir aktuell ausarbeiten (Seite 20).

Das US-amerikanische Unternehmen Ford nutzt fortan den MEB von Volkswagen – und wir als Group Components sind direkt an der Kooperation beteiligt. Lesen Sie unter anderem, wie wir die Produktion für den MEB gestrafft und neue Technologien wie das Hairpin Verfahren ergänzt haben (im Konzernteil auf Seite 7).

Zu Group Components gehören auch Komponentenwerke aus anderen Regionen und Marken wie Audi oder Skoda. Wenn es um die finanzielle Steuerung geht, reden wir oft von einer „hybriden Steuerungslogik“. Finanzvorstand Thomas Eichenberg erklärt im Interview, was das genau bedeutet und welche konkreten Vorteile die Steuerung bringt (ebenfalls Seite 7).

Außerdem: Wie stellen wir uns beim Thema Digitalisierung auf? Wo stehen wir beim SPEED+ Award und unseren Projekten rund um Chancengleichheit und Diversity? Diese und weitere Themen finden Sie auf den folgenden Seiten.

Viel Spaß beim Lesen!

Herzliche Grüße
Ihr Thomas Schmall
Vorstandsvorsitzender
Volkswagen Group Components

Käfer unter Strom

Volkswagen Group Components macht historische Fahrzeuge fit für die E-Mobilität

Schon seit gut einem Jahr fahren immer wieder Käfer durch die Werke in Wolfsburg oder Braunschweig. Ein ungewöhnliches Bild, vor allem aber eine unerwartete Geräuschkulisse für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, an denen der Käfer vorbeifährt: Denn sie hören nicht den gewohnten klassischen Boxer-Sound, sondern ein lautlos dahinrollendes Käfer Cabrio. Spätestens beim Stopp an der Ladesäule offenbart sich dann der Käfer – er fährt vollelektrisch. Möglich macht das die Konzern Komponente, die gemeinsam mit einem Partnerunternehmen nun historische Fahrzeuge elektrifiziert.

Großserienteile ermöglichen dem Käfer ein elektrisches Leben

Es gibt weltweit eine begrenzte Anzahl von Firmen, die eine E-Umrüstung von Old- oder Youngtimern anbieten; zumeist auf Basis von gebrauchten Batterien und E-Antrieben aus alten Elektroautos oder aus dem nicht automobilen Bereich. Klar ist aber: Die Nachfrage steigt. „Mit der Elektrifizierung des Käfers – dem Volkswagen schlechthin – wollen wir die E-Mobilität weiter aufladen und unseren Kunden und Käfer-Besitzern eine professionelle Umrüstlösung in hoher Qualität bieten“, berichtet Ludwig Fazel, Leiter Strategie der

Volkswagen Group Components.

Technisch basiert die Plattform des e-Käfers auf dem Volkswagen e-up!¹ und damit auf einem kompakten und modernen Serien-E-Fahrzeug. Verbaut werden keine gebrauchten, sondern ausschließlich aufeinander abgestimmte Neuteile aus der

Serienfertigung der Konzern Komponente. Fahrwerk und Bremsen wurden verstärkt. Nicht nur aufgrund des höheren Gewichts durch die Hochvolt-Batterien, sondern auch wegen der gestiegenen Leistung. Denn 60 kW Spitzenleistung machen den e-Käfer zu einem dynamischen Krabbeltier, das bis zu 150 km/h schnell werden kann. „Ein tolles Fahrerlebnis im schnellsten und kraftvollsten Käfer, in dem ich je gesessen habe“, urteilte jüngst Vorstandschef Dr. Herbert Diess auf LinkedIn und zeigte sich begeistert von dem lautlosen und emissionsfreien Käfer.

Bei einem Modell soll es perspektivisch aber nicht bleiben. „Wir arbeiten bereits daran, die Plattform auch für den VW Bulli oder den Karmann Ghia vorzubereiten. Sogar der 356er Porsche ist als

E-Version denkbar“, gibt Fazel einen Ausblick in eine historisch aufgeladene Zukunft. Auch die Plattform selbst wird weiterentwickelt. Fazel: „Der Wechsel vom e-up!¹ auf die Technologie des MEB ist bereits fest vorgesehen. Das ermöglicht nicht nur zusätzliche Performance und höhere Reichweite, sondern auch eine bessere Wirtschaftlichkeit.“



Leistungsdaten:

- Spitzenleistung: 60 kW
- Höchstgeschwindigkeit: 150 km/h
- Reichweite: bis zu 210 km
- DC-Schnellladen mit bis zu 50 kW



Viel Spaß auf dem Weg zur Arbeit: Gunnar Kilian am Steuer des e-Käfers.



Selfie mit e-Käfer: Auch Herbert Diess war begeistert vom E-Antrieb.



Statement vor Kamera und e-Käfer: Thomas Schmall im Interview.



Im Mittelpunkt: Der e-Käfer war eines der Highlights beim Braunschweiger Standortsymposium der Konzern Komponente.



Steht gleichermaßen für Tradition und Moderne: Der e-Käfer.

Neue Kollegen, spannende Aufgaben und ein gemeinsames Ziel

Benjamin Marks über seinen Start im Geschäftsfeld Motor und Gießerei

26 Werke in 13 Ländern mit fast 35.000 Mitarbeitern: Das Geschäftsfeld Motor und Gießerei ist das größte der Komponente. Einer, der dieses Geschäftsfeld mit aufbaut, ist Benjamin Marks. Der 33-Jährige ist seit Mai Koordinator für den Bereich Operations im Geschäftsfeld. Hier werden koordinative Aufgaben wie die Kapazitäts- und Belegungsplanung im Werkverbund wahrgenommen, Performance-Management betrieben und Effizienzprogramme erstellt. Aktuell heißt



Knowhow und Standorterfahrung: Beides bringt Benjamin Marks für den Aufbau des Geschäftsfeldes mit.

es aber erst mal: strukturieren und organisieren, um das Geschäftsfeld Motor und Gießerei sauber und effizient innerhalb der Komponente aufzustellen.

Der gebürtige Nordrhein-Westfale hat langjährige Gießerei-Erfahrung: Am Standort Kassel hat Benjamin Marks Knowhow in drei Unterabteilungen in der Gießerei gesammelt. Währenddessen verantwortete er auch das Shopfloor-Unterstützungsteam.

Was ihn am Standort und Aufgabenwechsel gereizt hat? „Ich wollte meinen Blickwinkel verändern: vom operativen Tagesgeschäft der Produktion im Werk hin zur globalen gesamtstrategischen Sicht im Geschäftsfeld. Aber auch persönlich

wollte ich mich weiterentwickeln und mehr strategische Arbeit und Netzwerkaufbau innerhalb des Geschäftsfeldes der Komponente verantworten.“

Transformation zur nachhaltigen Mobilität

Insgesamt arbeiten 36 Kollegen zentral im Geschäftsfeld in Wolfsburg. Auf der Agenda der Kollegen stehen vor allem die Entwicklung eines Zusammenarbeitsmodells mit Partnern und Werkleitern des Geschäftsfeldes sowie strategische Produktentscheidungen. Dabei ist die Absicherung der Kundenbedarfe im Fokus. Zudem

sollen durch den Produktionsverbund der Standorte im Geschäftsfeld Kosten reduziert und die Produktqualität optimiert werden, um so auf die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Group Components einzuzahlen.

Die Top 3 der Produktfamilien bei den Motoren:

- EA211 (Benziner 1,0 l TSI; 1,4 l TSI; 1,5 l TSI)
- EA288 (Diesel 1,6 l TDI; 2,0 l TDI)
- EA888 (Benziner 2,0 l TSI)



„Die standortübergreifende Zusammenarbeit im internationalen Komponentenverbund hilft uns, konsequent an Produktkosten und Qualität zu arbeiten.“

Herbert Steiner, Geschäftsfeldleiter Motor und Gießerei

¹ e-up!: Das Fahrzeug ist eine seriennahe Studie und wird noch nicht zum Verkauf angeboten.

ONE MISSION: Digitalisierung der Komponente

Der Bereich Informationsmanagement & Digitalisierung verantwortet unter der Leitung von Oliver Fischer die Digitalisierung in der Komponente



Die Digitalisierung ist in der Komponentenstrategie ONE MISSION 2025 als Teil der Dimension „Exzellenz“ verankert. Der Bereich Informationsmanagement & Digitalisierung (CS-I) unter der Leitung von Oliver Fischer verantwortet die standortübergreifende Digitalisierung in der Komponente. Der Bereich setzt sich aus drei Einheiten zusammen: Governance & Portfoliomanagement

unter der Leitung von Claudia Sutter, SAP Programm & Enterprise Resource Planning (ERP) mit Christine Medler und Fertigungssteuerung & Shopfloor unter der Führung von Jens Röbbing.



Claudia Sutter (CS-IG)



Christine Medler (CS-IP)



Jens Röbbing (CS-IF)

Um für das breite Aufgabenspektrum von Digitalisierung effektiv und schnell Lösungen zu identifizieren und umzusetzen, wurden aus der Komponentenstrategie ONE MISSION 2025 drei Konzern-Komponenten-Initiativen (KKIs) zum Thema abgeleitet:

Ganzheitliche IT-Steuerung etablieren (KKI 12.1)

- Etablierung der Lokalen Digitalisierungsmanager (LDM) an den Standorten, um die Digitalisierung standortübergreifend zu beschleunigen und zu steuern
- Analyse aller vorhandenen IT-Systeme, Potenziale identifizieren, Entwicklung eines SOLL-Bebauungsplanes mit einer dazu gehörigen Digitalisierungs-Roadmap

Weitere Informationen

Die LDMs der Leitwerke stellen sich auf den Standortseiten vor.

Geschäftsprozesse nachhaltig digitalisieren (KKI 12.2)

- Einführung von SAP S/4HANA: Die Komponente arbeitet eng mit den Kollegen aus dem Logistik- und Finanzbereich von Volkswagen Pkw, Audi und Skoda zusammen für einen standardisierten mar-

kenübergreifenden Prozess. Dieser wird in einem integrierten System aus Finanz und Logistik an allen Standorten eingesetzt.

- Einführung der digitalen Produktionsplattform (DPP) im Rahmen einer strategischen Partnerschaft auf Konzernebene mit der Firma Amazon Web Services (AWS). Ziel ist es, eine für alle Werke einheitliche Plattform für Services und Applikationen für die Produktion aufzubauen (vergleichbar mit iOS und App Store bei Apple). Die erste App auf der DPP für die Komponente wird das Digitale Shopfloor-Management sein.

Innovative Digitalisierungsansätze einführen (KKI 12.3)

- Digitalisierung und Automatisierung von zentralen und standortbezogenen Prozessen mithilfe von Robotic Process Automation (RPA), Chatbots & künstlicher Intelligenz (KI) zur nachhaltigen Steigerung von Prozesseffizienz und -qualität.
- Identifikation geeigneter Prozesse in Workshops und Brainstormings mit den Fachbereichen, Eignungsprüfung, Bewertung und Priorisierung der Prozessideen durch Experten, anschließend sukzessive Um-

setzung der Digitalisierungsvorhaben in Zusammenarbeit mit der IT.

Um auf die „Road to 6%“ einzuzahlen, wird die Fach- und die IT-Bebauung der Komponente sukzessive transformiert. Gemeinsam mit den Standorten, Geschäftsfeldern und Zentralstellen wird dazu ein fachliches Zielbild erarbeitet, um die Digitalisierungs-Roadmap zu definieren.



Zusammenarbeit mit Konzern-Kollegen

Das Team der Group IT Components (K-FIC) unter der Leitung von Volker Kratzenstein unterstützt die Kollegen aus dem Bereich Informationsmanagement & Digitalisierung und die Lokalen Digitalisierungsmanager (LDM) in den Werken bei der Umsetzung von IT-Lösungen.



Oliver Fischer

Leiter Informationsmanagement & Digitalisierung in der Komponente.

Herr Fischer, wie gehen Sie die Digitalisierung der Komponente an?

Um standortübergreifend noch effizienter arbeiten zu können, führen wir flächendeckend standardisierte IT-Systeme und Prozesse ein. Wir verabschieden

„Abschied von Insellösungen“

uns von Insellösungen – in vielen Bereichen wird aktuell noch viel per Hand mit Excel gearbeitet. In Zukunft sollen Infos auf Knopfdruck in Echtzeit zur Verfügung stehen, um unsere Fertigung besser steuern zu können. Dazu haben wir mit ausgewählten Standorten ein Pilotprojekt zum Digitalen Shopfloor-Management gestartet. Hier sorgen wir für eine vernetzte und durchgängige Datenübertragung ohne Systembrüche.

Was setzen Sie konkret um?

Wir haben zusammen mit den Komponentenstandorten und der Konzern-IT ein neues Zusammenarbeitsmodell ent-

wickelt. Ein wichtiger Baustein sind die eingeführten „Lokalen Digitalisierungsmanager“, kurz LDM, an den Standorten. Sie bündeln die Digitalisierungsthemen vor Ort und sind Bindeglied zwischen den Standorten und uns. Weiterhin gibt es ein eigenes Entscheidungsgremium, den Vorstandsausschuss Digitalisierung Komponente (C-VAD), um eine einheitliche IT-Systembebauung sicherzustellen. Das übergreifende Bebauungsprojekt ist bereits gestartet. Im Juni wurde mit der Vervollständigung der IST-Bebauung und Projekte begonnen. Mit den LDM und den jeweiligen Fachexperten aus den Standorten wurden sogenannte

Zukunftswshops durchgeführt, über die Geschäftsfelder und Zentralstellen wurden Strategiepapier ermittelt und Interviews geführt, sodass wir das Gesamtzielbild zusammenführen und die SOLL-Bebauungs-Roadmap ableiten sowie die notwendigen Technologien auswählen können. Am Ende des Tages sollen nur noch die Systeme und Technologien eingesetzt werden, die auf unsere strategischen Ziele einzahlen, um wettbewerbsfähig zu sein. Auch im Bereich SAP S/4HANA sind die Kollegen bereits auf dem Weg der digitalen Transformation unterwegs. Die Geschäftsprozesse der Finanz und

Logistik sind in Prozessabschnitte unterteilt worden und in diesen erarbeiten die Kollegen gerade die fachlichen und technischen Anforderungen für das kommende SAP-S/4HANA-System. Ziel ist es, diese Anforderungen im Sommer des nächsten Jahres abgeschlossen und an die SAP übergeben zu haben, damit wir schnellstmöglich von der SAP ein für Volkswagen nutzbares System erhalten. Mit dem Einsatz von SAP S/4HANA verfolgen wir das Ziel, die über Jahrzehnte gewachsenen Altsysteme in der Finanz und Logistik abzulösen, die Prozesse für alle Standorte zu vereinheitlichen und auch lokale Lösungen abzulösen.

Gelebte Prozesse auf den Prüfstand stellen

Von Qualitätsmanagement bis Musterfreigaben: Viola Sebastian aus dem SITECH-Werk Emden über ihren Berufsalltag als Managerin



Managerin bei SITECH Emden: Viola Sebastian leitet dort die Qualitätssicherung.

Viola Sebastian schaut mit prüfendem Blick auf einen gerade gefertigten Arteon Sitz. Nach wenigen Augenblicken nickt sie zufrieden. „In meinem Job ist es wichtig, präzise und prozesssicher zu arbeiten“, erklärt die Managerin.

Sebastian ist Leiterin der Qualitätssicherung der Sitze- und Modulfertigung am Standort Emden für die Modelle Passat und Arteon. Entspricht die Qualität der gefertigten Bauteile den Anforderungen des Kunden Volkswagen? Werden die Sitzgarnituren entsprechend der gesetzkonformen Produktqualität ausgeliefert? Das alles stellt Viola Sebastian mit ihrem Team am SITECH- Standort Emden sicher.

Nachhaltigkeit ist grundlegend für das Tagesgeschäft

Ihr Aufgabenbereich ist umfangreich. Sebastian verantwortet unter ande-

rem das Qualitätsmanagement am Standort, die Freigabe von Erstmustern und die Regressierung lieferantenverursachter Störfälle. Sie und ihr Team führen zudem Fehler- und Schadensanalysen durch.

„Eine große Herausforderung ist es, die gewonnenen Erkenntnisse aus unseren Analysen zur effektiven Verbesserung der Sitze in zukünftige Prozess- und Produktplanungen einfließen zu lassen. Täglich gilt es, in meinem Verantwortungsbereich darauf zu achten, sowohl unternehmerisch als auch zukunftsorientiert zu denken. Dafür müssen wir auch mal eingefahrene Wege verlassen“, erläutert die Managerin.

Sebastians Weg ins Management verlief abwechslungsreich. Im Anschluss an ihr Maschinenbaustudium startete sie als Trainee bei Volkswagen. Nach verschiedenen Aufgabenbereichen in der Fertigung und der Qualitätssicherung im Volkswagen Werk

Emden wechselte sie als Unterabteilungsleiterin zunächst in die Konzern-Qualitätssicherung nach Wolfsburg und später in die QS-Fertigung in das Volkswagen Werk Salzgitter. Nach Übernahme einer Assistenzstelle im Konzernvorstand leitet sie heute die Qualitätssicherung des SITECH-Standorts Emden.

Silodenken muss aufgebrochen werden

Aufrichtigkeit, Ehrlichkeit und Respekt sind der Managerin im Umgang mit Kunden, Lieferanten und Mitarbeitern selbstverständlich. Nur so könne man gemeinsame Ziele erreichen. Ihr Tipp: Gelebte Prozesse immer wieder auf den Prüfstand stellen und hinterfragen, ob diese in der heutigen Zeit noch ihre Gültigkeit haben oder verändert werden müssen. Dabei ist es wichtig, über die Abteilungsgrenzen hinauszudenken, die Mitarbeiter



Geprüft: Die Qualität der Sitze und deren Komponenten wird genau analysiert.

auf diesem Weg mitzunehmen und für Neuerungen zu gewinnen. Der Kulturwandel im Konzern geht mit einem Paradigmenwechsel einher. Um Veränderungen zu erreichen, ist es notwendig, den Blickwinkel zu verändern und Neues zu wagen.



Zielgerade in Sichtweite

Die 2. Werkstour des SPEED+ Awards ist in allen Werken abgeschlossen

Von Braunschweig bis Puebla, von Mladá Boleslav bis Győr: Von Anfang Juli bis Ende August lief die 2. Werkstour in allen 23 beteiligten Werken. Ziel: Die Kollegen aus dem SPEED+ Team bei CO-3 und von ROI Management Consulting identifizieren gemeinsam mit den Linien-Teams vor Ort weitere Verbesserungspotenziale. Die Kollegen bekommen Input, um für den laufenden Award ihre Linien weiter zu verbessern und sich im Award-Ranking nach oben zu kämpfen. Im Fokus der Werkstouren stehen die Shopfloorsystematik, Problemlö-

sungen und Engpassidentifizierung der Linien. Außerdem sehen die Teams bei den Werkstouren ihre bisherige Leistung in der Kennzahlenentwicklung. Einige Linien haben bereits eine Performance-Steigerung im zweistelligen Prozentbereich erreicht.

Endspurt!

Im Oktober startet die dritte und damit letzte Runde der Werkstouren. Bis dahin haben alle Werke die Chance, eine Schippe draufzulegen. Auf das Siegereckchen schaffen es nur die Teams, die sowohl methodisch als auch in den Kennzahlen Performance zeigen.

Team aus den Bereichen AVS, DQ200, Versandlager, Instandhaltung und Produktionssystem

Dalian



Puebla



Győr

Team aus der Montageeffizienz Motormontage R4 Otto GE (G/P4-4)



Poznań

Team aus den Bereichen Gießrundtisch, mechanische Bearbeitung, Instandhaltung, Werkzeugbau und Logistik

Die Kategorie „Vernetzung“

Was wird gemessen?

Die Vernetzungsaktivitäten in den sieben Award-Kategorien werden bewertet. Auch der erfolgreiche werksübergreifende Austausch und die Umsetzung von Good Practices fließen mit ein. Einmal im Jahr gibt es ein SPEED+ Vernetzungsevent, um sich über Methoden, Standards und Prozesse auszutauschen.

Gewinner in den letzten beiden Jahren

Vernetzungstandem 2017: Salzgitter und Wolfsburg Fahrwerk
Vernetzungstandem 2018: Motor Polska und SITECH Polkowice

Weitere Informationen

Mehr zum Thema finden Sie auf den Standortseiten

Zweite Runde startet

Die nächsten Change-Agents erwartet ein spannendes Beteiligungsprogramm

aus allen Bereichen und Hierarchieebenen sind in der Zentrale angekommen. Aktuell werden die Bewerbungen geordnet und gesichtet. Erstmals finden sich darunter auch Bewerber aus anderen Marken wie Skoda, Porsche oder Audi.

Wie geht der Bewerbungsprozess weiter?

Vorstand, Geschäftsleitung, Werk-

und Personalleiter wählen gemeinsam mit dem Betriebsrat die Teilnehmer für das Programm aus. Ebenfalls involviert in den Auswahlprozess sind die Leiter der Konzern-Komponenten-Initiativen (KKI). Die Transform Minds transportieren Informationen rund um die Transformation und die Komponentenstrategie ONE MISSION 2025 zu ihren Kollegen in den Werken und der Zentrale.

„Wir freuen uns darauf, mit den

Transform Minds den Wandel der Komponente weiterzutreiben und gemeinsam spannende Ideen zur Kommunikation unserer ONE MISSION umzusetzen“, sagte Ariane Kilian (Leitung Kommunikation und Konformität), die mit ihrem Team das Transform-Minds-Programm aufgebaut hat. „Anfang September werden die Teilnehmer informiert und bekannt gegeben.“

Gerüstet für die Transformation

Strategisches Kompetenzmanagement in Kassel pilotiert

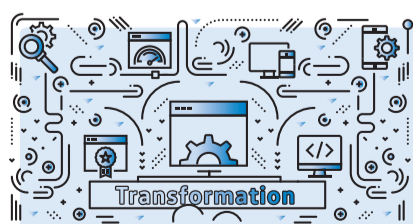
Die Komponente befindet sich in einem umfassenden Transformationsprozess. Um dafür gut gerüstet zu sein, werden alle Gegenwarts- und Zukunftskompetenzen für die Mitarbeiter ermittelt. Dafür hat das Kompetenzmanagement-Team (CO/4) mit den Entwicklungs-Kollegen in Kassel (CG-E) einen Pilotworkshop gestartet: Gemeinsam mit Führungskräften und Kollegen aus Personalbereich und Akademie am Standort wurden durch pragmatische Analysen Kompetenzbestände, Kompetenzbedarfe sowie Kapazitäten erhoben und bewertet. Ausgangspunkt für die Analysen waren die Zukunftstreiber der Entwicklungsabteilung, dazu gehören unter anderem Elektrifizierung, Industrie 4.0 und Entwicklungs-V. (Zur Info: Beim Entwicklungs-V handelt es sich um die eigenständige Entwicklung einzelner Komponenten durch die Entwicklung in Kassel. Verschiedene Aufgaben wurden aus der TE in Wolfsburg in die Entwicklung in Kassel verlagert.)

Aus den Ergebnissen konnte man dann konkrete Transformationsbedar-

fe sowie Qualifizierungsmaßnahmen ableiten. Das Ergebnis: Rund die Hälfte der Kollegen wird eine oder mehrere Qualifizierungen benötigen, um optimal für Aufgaben in den Bereichen Mess-/Prüftechnik, Softwareentwicklung und Fertigungsverfahrenskompetenz bis 2023 aufgestellt zu sein.

So geht's weiter

Auch in der Logistik und Werktechnik sowie Planung Getriebe und E-Antrieb in Kassel wird die Methode von der Personalentwicklung bei Porsche ab September weiter angewendet. Weitere Infos gibt es auf der Group-Connect-Seite des **Kompetenzmanagements Komponente**.



Starkes Ergebnis: Die Teilnehmer des Audits.

Top-Prozessqualität in Kaluga

Russische Kollegen erreichen 94 Prozent in Prozessaudit

Beim Konzern-Prozessaudit stellten die Kollegen aus der Motorenfertigung in Kaluga ihre hohe Qualität unter Beweis. Ziel des Audits: die Prozesse am Standort mit den Anforderungen und Vorgaben abzugleichen. Im Fokus des Audits standen die mechanische Fertigung des Zylinderkopfs, des Zylinderkurbelgehäuses und die Rumpfmotormontage. Im Konzern-Prozessaudit wurden dann die mechanische

Fertigung der Kurbelwelle und die Motormontagefertigung geprüft. Insbesondere die Sauberkeit und Ordnung im gesamten Fertigungsbereich war herausragend, ebenso die Wartung und Instandhaltung der Anlagen. Auch die Umsetzung von Mitarbeiterideen aus KVP-Workshops in der Produktion wurde hoch bewertet. Insgesamt erzielten die Kollegen in Kaluga ein sehr gutes Ergebnis von 94 Prozent. Eine starke Leistung!

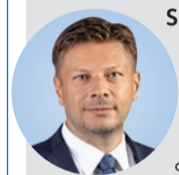
Namen & Nachrichten



Robert Weggässer, bisher Leiter Finanz und Controlling MWC (CM) bei der Volkswagen Sachsen GmbH am Standort Chemnitz, hat zum 01.07.2019 die Leitung Finanz bei Shanghai Volkswagen Powertrain Co., Ltd., in Shanghai übernommen.



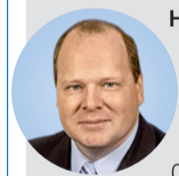
Frank Böhner, bisher Leiter Industrial Engineering & Produktionssystem am Standort Puebla, hat zum 01.08.2019 die Leitung Standortoptimierung/Produktionssystem (CCB/V) in Braunschweig übernommen.



Szilárd Szakál, bisher Leiter Produktsegment R4 Otto GE Motoren (G/P4) bei Audi Hungaria Zrt. am Standort Győr, hat zum 01.09.2019 die Leitung Fertigung (CMS-O) in Salzgitter übernommen.



Andreas Graefe, bisher Leiter Finanz bei Shanghai Volkswagen Powertrain Co., Ltd., hat zum 01.07.2019 die Leitung Finanz Geschäftsfeld Getriebe und E-Antrieb (CF) in Wolfsburg übernommen.



Holger Becker, bisher Leiter QS Fertigung-Montage (CMS-Q3) am Standort Salzgitter, hat zum 01.09.2019 die Leitung der Qualitätssicherung bei Volkswagen Motor Polska in Polkowice übernommen.



Michael Hoheisel, bisher Leiter Qualitätssicherung (TMQ) bei der Volkswagen Sachsen GmbH am Standort Chemnitz, beendet seine aktive Tätigkeit im Rahmen einer Altersregelung.

Volker Hischmoeller, bisher Leiter Qualitätsanalyse/-Planung (CGK-Q1) am Standort Kassel, beendet seine aktive Tätigkeit im Rahmen einer Altersregelung.



Termine

08.09.2019

Wolfsburg:

14. Hexad Wolfsburg Marathon

25.09.2019

Wolfsburg:

Betriebsversammlung

25.09.2019

SITECH Wolfsburg:

Betriebsversammlung

25.09.2019

Polkowice:

Diversity-Tag



Blick in die Marke Volkswagen Pkw

T-Roc, WLTP und 3D-Druck

Das neue T-Roc Cabriolet¹ feiert Weltpremiere. Die offene Variante des seit September 2017 bestellbaren SUV wird auf der Internationalen Automobilausstellung (IAA) in Frankfurt a. M. vom 12. bis 22. September offiziell vorgestellt. Die Markteinführung erfolgt im Frühjahr 2020. +++



WLTP: Umstellung bereits weit fortgeschritten. Gute Nachrichten bei der WLTP-Umstellung der Volkswagen Modellpalette: Bis auf wenige Ausnahmen werden voraussichtlich alle Motor-Getriebe-Varianten zum 1. September auf die neue Emissionsnorm umgestellt sein. +++

Schneller zum erprobungs-fähigen Bauteil: Das Vorserien-center der TE geht neue Wege. Im 3D-Druck gefertigte Werkzeugeinsätze beschleunigen die Herstellung von Bauteilen. +++



„Road to 6%“: Wo stehen wir aktuell?

Wandel der Geschäftsfelder und Standorte, Werkbelegung, Stellenabbau entlang der demografischen Kurve – diese Themen zählen auf das Effizienzprogramm der Group Components „Road to 6%“ ein. Ziel ist die Steigerung der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Komponente. Die konkreten Maßnahmen für Werke und Zentrale wurden von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite bei zwei Klausuren im April und Juli bereits konstruktiv diskutiert. Teilnehmer waren die Leiter der Zentralstellen, Geschäftsfeld- und Werkleiter, Personal- und Controlling-Leiter sowie Vertreter des Betriebsrats. Aktuell werden die Gespräche weitergeführt, um die „Road to 6%“-Inhalte in Kürze verbindlich abzuschließen.

Wie kann Kulturwandel funktionieren?

Überblick über sechs Chancengleichheit- und Diversity-Pilotprojekte in der Group Components

Chancengleichheit und Vielfalt in der Komponente fördern: Das ist das Ziel von sechs Pilotprojekten, die vor einem Jahr initiiert wurden. Kollegen aus dem Fahrwerk Wolfsburg, den Zentralstellen in Wolfsburg, Braunschweig, Salzgitter, Kassel und bei der SITECH Wolfsburg haben seitdem mit verschiedenen Ansätzen das Thema vorangetrieben. Wir haben für Sie eine Übersicht der Projekte und Maßnahmen erstellt.

Pilot 1: „Sensibilisierung unbewusste Vorurteile“ in Braunschweig

Ziel: unbewussten und bewussten Vorurteilen entgegenwirken. **Maßnahmen:** z. B. Befragung von Mitarbeitern, Meister- und Teamsprechern, Managementforen, Füh-



Vorstand testet Finanz-Planspiel

Betriebswirtschaftliche Zusammenhänge kennen und leben: Dazu testeten Ende August Thomas Schmall und seine Direktberichten eine Pilotschulung, bevor diese auf Führungskräfteebene ausgerollt

runungskräfte-treffen und Planung eines Diversity-Films im 2. Halbjahr 2019.

Pilot 2: „Lunch & Learn für Führungskräfte“ in Salzgitter

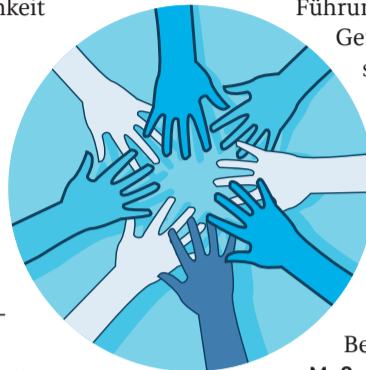
Ziel: Austauschmöglichkeit für Führungskräfte zu aktuellen Themen.

Maßnahmen: zwei Lunch & Learn im Jahr 2018 zu den Themen Mobile Arbeit und Arbeiten/Führen in Teilzeit.

Kernbotschaften und Inhalte: z. B. Unterstützung durch Geschäftsleitung und Werkmanagement bei mobiler Arbeit und Teilzeit oder Vorstellung von „Erfolgsgeschichten“. Das Format wird aktuell auf alle deutschen Werke ausgerollt.

Pilot 3: „Ein Tag im Leben von“ im Fahrwerk Wolfsburg

Ziel: Kulturwandel unterstützen,



Machtbarrieren abbauen und Verständnis schaffen.

Maßnahmen: Mitarbeiter aus direktem oder indirektem Bereich begleitet

Führungskraft einen Tag lang. Gemeinsamer Austausch steht im Fokus.

Pilot 4: „Flexibilität und Vielfalt im direkten Bereich fördern“ in Kassel

Ziel: umfassend flexible und familienfreundliche Arbeitsmodelle für direkten Bereich entwickeln.

Maßnahmen: großes Projekt, umfasst z. B. mobiles Arbeiten, flexible Schichtplanung, Wissenstandem.

Pilot 5: „Kontaktverfahren für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Elternzeit“ bei der SITECH Wolfsburg

Ziel: Kontakt und Wissensaustausch

zum Arbeitgeber während Elternzeit aufrechterhalten.

Maßnahmen: z. B. Informationsmappe zum familienbedingten Aus- und Wiedereinstieg, Schwangerschaft und Elternzeit oder Patenprogramm zur Kontaktpflege im Fachbereich.

Pilot 6: „Väter und Vereinbarkeit“ in den Zentralstellen in Wolfsburg

Ziel: Vereinbarkeit von Job und Familie für Männer im Unternehmen fördern.

Maßnahmen: Im Mai gab es einen Lunch & Talk, der bei den Kollegen gut ankam. Zudem haben interessierte Väter eine Arbeitsgruppe gegründet und wollen ein Väternetzwerk initiieren.

Weitere Informationen

Außerdem finden Sie auf dem Group-Components-Kanal der 360° App Stimmen der einzelnen Projektpaten.



wird. Im Kern geht es darum, Synergien der Konzern-Komponenten-Initiativen „Unternehmerisch denken und handeln“ und „KPI-System konzernweit etablieren“ zu nutzen. So werden Führungskräfte zu unternehmerischen Themen wie dem neuen KPI-System der Komponente und der Komponentenstrategie qualifiziert. Ab November geht es mit den deutschen Standorten, der SITECH und Chemnitz los: Bis zur Meisterebene sollen alle Führungskräfte sowie Zentralstellenleiter geschult werden.



Diversity-Tag bei SITECH Polkowice

Auch in diesem Jahr gab es bei der SITECH Sp. z o.o. in Polkowice einen spielerischen Wettbewerb

für die Kinder der Mitarbeiter. Das Motto in diesem Jahr: „Wir sind anders, aber zusammen können wir mehr – weil Vielfalt cool ist.“ Dazu malten die Kinder Bilder, auf denen ihre Eltern mit anderen Kollegen zusammenarbeiten. Zusätzlich gab es am Diversity-Tag im Werk Fotoautomaten, Hüpfburgen und viele andere Attraktionen. Außerdem entstand ein Kurzfilm, in dem die Kinder erzählen, was sie unter Vielfalt verstehen. Ein schönes Zeichen für Vielfalt, Toleranz und Respekt.

Batterie-Workshop in Wolfsburg

Wissens-Netzwerk der Group Academy gestartet

Lernen und vernetzen: 34 Kollegen aus den Volkswagen Akademien und Fachbereichen aus Braunschweig, Hannover, Salzgitter und Wolfsburg kamen in Wolfsburg zu einem Batterie-Workshop zusammen. Die Veranstaltung war der Kick-off für ein neues Netzwerk „Community“



Spaß am Austausch: Teilnehmer des Kick-offs

der Group Academy. Ziel: Fachwissen teilen und themenbezogene Diskussionen anregen. So stellten Mitarbeiter unter anderem den Status quo zu Batterieentwicklung und -sicherheit und

die flexible Schnell-ladesäule der Komponente vor. Anschließend diskutierten die Teilnehmer über die weitere Zusammenarbeit und legten bereichsübergreifende Arbeitsfelder fest, wie die Erstellung der Batterie-PEP. Das nächste Treffen findet am 23. und 24. September in

Salzgitter in Kooperation mit der MEB-Community statt. Mehr über den Group-Connect-Auftritt des Netzwerkes gibt es auf dem Group-Components-Kanal der 360° App.

Gemeinsamer Workshop für Planungsrunde

Kollegen aus zwei Geschäftsfeldern arbeiten zusammen

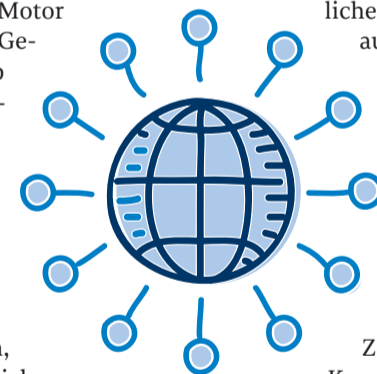
Von Argentinien bis China: Kollegen aus aller Welt kamen zu einem gemeinsamen Workshop

der Geschäftsfelder Motor und Gießerei sowie Getriebe und E-Antrieb in Wolfsburg zusammen. Teilnehmer des jährlich stattfindenden Workshops waren Werk- und Planungsleiter der Komponentenstandorte, die konventionelle Motoren, E-Motoren und Getriebe herstellen. Auch die Werkleiter der Gießerei-Standorte waren eingeladen. Ziel des Workshops: sich über

die Bedarfe der neuen Planungsrunde sowie die Kapazitäts-Maßnahmen in den Standorten und den erforderlichen Investitionsbedarf

austauschen. Auch wenn Investitions-Doppel-nennungen vermieden wurde, wurde diskutiert. Außerdem stellten die einzelnen Standorte sich selbst und ihre Planungen vor. Kollegen aus den

Zentralbereichen der Komponente wie Strategie oder Beschaffung nahmen ebenfalls an dem Treffen teil. Auch für das nächste Jahr ist ein Treffen geplant.



Mensch und Roboter: Kollaboration in Hannover

Roboter unterstützen bei Batteriekühler-Produktion

Die Batteriekühler-Produktion im Wärmetauscher steigt künftig von heute 80.000 auf 1.000.000 Kühler pro Jahr im Jahr 2021 – dafür reicht die heutige PHEV (Plug-in Hybrid Electric Vehicle)-Batteriekühler-Kleinserie in Halle 22/27 nicht mehr aus. Deswegen entsteht in Halle 28 eine neue moderne Produktionslinie. Highlight der neuen Fertigung: fünf MRK-Roboter (Mensch-Roboter-Kollaboration). „Es werden sechs Fertigungsinstandhalter geschult,

um sicherzustellen, dass über eine Grundlagenschulung hinaus in jeder Schicht die Roboter sachgerecht und sicherheitsbewusst konfiguriert und in Betrieb genommen werden können. Ebenfalls können unsere Instandhalter Programmierungen durchführen“, so Christian Gotfryd, Planer aus der Wärmetauscherfertigung am Standort Hannover. In der Lernstatt des Wärmetauschers ist für Übungszwecke der erste kollaborierende Roboter der Firma Universal Robots aufgebaut.



Kollegen aus Hannover mit neuem Roboter in der Lernstatt: Matthias Schulz, Matthias Richtsteig, Sascha Kuttig und Furkan Yilmaz (v. l.).

Durch die Fabrik muss ein Ruck gehen!

Das Fabrikbudget ist um rund 70 Millionen Euro überschritten – Korzinovski: „Packen wir es an!“

Das Werk Kassel muss seine Fabrikkosten optimieren. Für die Zielerreichung müssen wir jetzt die Weichen stellen. Werkleiter Olaf Korzinovski sagt, wo er große Potenziale sieht und was er sich von seiner Mannschaft wünscht: Es müsse ein Ruck durch die Fabrik gehen.

360°: Warum ist die aktuelle Fabrikkostensituation so kritisch?

Olaf Korzinovski: Die angespannte Kostensituation mit einer Verfehlung von 70 Millionen Euro schwächt unsere Position bei der Vergabe von Zukunftsprodukten. Gerade jetzt inmitten der Transformation ist das für uns existenziell wichtig. Wir müssen uns als der konzernweit bekannt-zuverlässige Standort und Partner darstellen. Damit sichern wir nachhaltig unsere Beschäftigung. Denn wir stehen in einem harten internen und externen Wettbewerb. Wer zu teuer ist, der verliert. Es gewinnt, wer sich am schnellsten auf die Schwankungen des Marktes einstellt und folglich produktiv und effizient fertigt. Wir müssen auf der Gewinnerseite stehen.

360°: Wie erklären Sie sich die aktuelle Situation?

Olaf Korzinovski: Die Gründe sind

vielfältig. Wir müssen uns anschauen, wo wir herkommen. In nahezu allen Bereichen hatten wir es in den letzten Jahren mit konstanten oder sogar stetig steigenden Stückzahlen zu tun. Da war es uns allen wichtiger, lieber ein Teil mehr statt eins zu wenig zu produzieren. Wir sind ein „Hochvolumen“-Unternehmen, und das sehen wir dann auch extrem bei den Kosten. Unsere Fixkosten werden natürlich viel besser von hohen Stückzahlen getragen.

360°: Also liegt einer der Hauptgründe in der Fixierung auf hohe Produktionsvolumen?

Olaf Korzinovski: Ja, auf das hohe Produktionsvolumen ist die ganze Fabrik ausgerichtet, folglich auch unsere technischen und unsere organisatorischen Prozesse. Aber jetzt mit den hohen Schwankungen – in manchen Bereichen sinkt das Volumen tendenziell sogar – fällt es uns sehr schwer, in der eigentlich erforderlichen Geschwindigkeit nachzujustieren.

360°: Welche Lösungsansätze fallen Ihnen hierbei ein?

Olaf Korzinovski: Wir müssen uns auf die neuen Gegebenheiten schnellstens einstellen. In allen Be-

reichen muss es uns gelingen, noch schneller auf die Veränderung zu reagieren. Besonders beim Thema Produktivität und Personaleinsatz sind wir gefordert. Hier sind wir noch zu defensiv aufgestellt. Die Herausforderung besteht hierbei, dass wir trotz der schwankenden Volumen konstant eine produktive Fahrweise ermöglichen.

360°: Wie können wir die Produktivität nachhaltig stärken?

Olaf Korzinovski: Wir müssen mit unserer KVP-Systematik noch mehr in die Offensive gehen. Der Standort Kassel steht als Synonym für exzellente KVP-Arbeit. Das beweisen der jahrelange Erfolg und auch die Vielzahl der Speed+ Award-Medaillen. Wir haben jede Menge super Ideen, die wir umsetzen müssen. Aber leider nehme ich auch wahr, dass an vielen Stellen die Workshops nicht mit dem nötigen Ehrgeiz und



Elan angegangen werden, wie wir es eigentlich gewohnt sind. Hier müssen wir schnellstens reagieren.

360°: Was spüren Sie, wenn Sie in der Fabrik unterwegs sind?

Olaf Korzinovski: Ich nehme schon eine starke Unsicherheit in der Fabrik wahr. Zum einen spielt die Unruhe in unserer Fahrweise, zum anderen der Umbruch in der Automobilindustrie dort hinein. Das alles wird dann noch verstärkt durch die gesamte angespannte weltwirtschaftliche Situation. Und natürlich hinterlässt auch der extrem heiße Sommer seine Spuren und fordert Mensch wie Maschine.

360°: Was ist Ihr Wunsch an die Kasseler Mannschaft?

Olaf Korzinovski: Ich wünsche mir, dass wir alle zusammen über Hierarchien hinweg an einem Strang ziehen und die Fabrikkosten, unsere Prozesse und unsere Produktivität nachhaltig in die richtigen Bahnen lenken. Und das werden wir mit Schulterschluss auch schaffen!

DQ400e wieder im Hochlauf

Künftig bis zu 900 Einheiten des modernen Hybridgetriebes täglich – Linie kann bei laufendem Betrieb erweitert werden

Das Hybridgetriebe DQ400e befindet sich nach einer Umbaupause wieder im Hochlauf. Zeitgleich werden die letzten Bauarbeiten in der Fertigung ausgeführt, damit zum Jahresende täglich 300 Einheiten gefertigt werden können. Das Besondere: Die neue Linie ist so geplant, dass sie bei laufendem Betrieb erweitert werden kann.

Künftig sollen bis zu 900 Einheiten täglich die Montage verlassen können. Im Sinne eines nachhaltigen Haushaltes mit den Investitionen ist jedoch zunächst ein erstes Los für rund 500 Getriebe Tageskapazität realisiert worden. Dabei haben die Fertiger und Planer schon jetzt künftige Erweiterungen bei der Grundplanung berücksichtigt.

Lücken für weitere Anlage bewusst frei gehalten

Ein Beispiel: Derzeit werden die Getriebegehäuse von Hand auf die Linie aufgesetzt. Bei kleinen Stückzahlen ist dies wirtschaftlich. Sollen aber künftig rund 900 Gehäuse täglich per Hand bewegt werden, ist dies sowohl unwirtschaftlich als auch unergonomisch und folglich ein Fall für die Automatisierung. Ein Roboterarm ist hier die ideale Lösung. Dafür wurde schon jetzt die nötige Fläche am Montageband freigehalten, sodass auch bei laufendem Betrieb die Automatisierung nachgerüstet werden kann, sobald sie sinnvoll ist. Nach dem gleichen Schema sind auch weitere Bereiche der Anlage gestaltet: Lücken für weitere Maschinen, die sich schnell in die bestehende Fertigung integrieren lassen und somit die Kapazität erhöhen können.



Effiziente Lücke für nachträgliche Automatisierung: Noch müssen Markus Bier und seine Kollegen die Getriebegehäuse per Hand auf das Montageband legen. Doch die Planung hat hier frühzeitig genug Fläche für eine Automatisierung eingeplant.



Die seit 2014 bestehende Fertigung des Hybridgetriebes DQ400e wurde umgebaut, damit weitere Varianten und Weiterentwicklungen flexibel auf der gleichen Linie gefertigt werden können. So wird seit diesem Herbst das neue DQ400e EVO in Vorserie zusätzlich zum bekannten DQ400e gefertigt. Es wird im Golf GTE, Audi A3 e-tron, Skoda Octavia, Seat Leon und T-Modell New Generation (T7) verbaut werden und damit die Hybridisierung unserer Modelle weiter vorantreiben.

Endmontage am DQ400e: Steffen Singer befestigt die HV-Kabel für den E-Motor des Hybridgetriebes.

Wir sagen: Willkommen!

Den Startschuss für eine spannende berufliche Zukunft gab es in dieser Woche am Standort Kassel für 201 junge Menschen. Insgesamt neun Ausbildungsberufe bietet die Volkswagen Akademie Kassel in diesem Jahr an. Die meisten Auszubildenden gibt es für den Elektroniker für Anlagentechnik (39), gefolgt vom Mechatroniker (36), vom Industriemechaniker (34) und von der Fachkraft für Lagerlogistik (34). Bei letzterer Ausbildung ist der Frauenanteil am höchsten: 21 weibliche Azubis haben sich für diesen Beruf entschieden. Insgesamt beträgt die Frauenquote in diesem Jahr 25 Prozent. Ausgebaut wurde die neue Ausbildung zum IT-Systemelektroniker, für die sich 24 junge Menschen entschieden haben. Die Auszubildenden kommen überwiegend aus der Region, jedoch gab es auch überörtliche Bewerbungen. Die weiteste Entfernung liegt hier bei 226 Kilometern.



Die 360° Volkswagen App ist endlich da!

Die App hält alles für dich bereit: ein cooles Design, eine einfache Bedienung, jede Menge Servicefunktionen und top-aktuelle Nachrichten. Und das Tolle: Die App wird permanent weiterentwickelt. Schon bald kannst du sogar deine elektronische Entgeltabrechnung hierüber einsehen.

Wie kommt die App auf dein Handy?

1. App runterladen

Mit deinem privaten Handy gehst du in deinen Appstore, gibst in der Suchfunktion „vw 360“ ein und klickst auf „laden“.

2. Anmelden

Jetzt meldest du dich als Mitarbeiter an. Nutze dafür das Passwort, das du auch für das Mitarbeiterportal oder Stimmungsbarometer nutzt. Solltest du dein Passwort mal vergessen haben, kannst du dir unter der Telefonnummer 05631 933000 ein neues zuschicken lassen. Sobald du einmal erfolgreich eingeloggt bist, lässt sich die App 30 Tage lang per Fingerabdruck oder FaceID öffnen – anschließend ist eine erneute Passwort-Eingabe erforderlich.

3. Nachrichten auswählen

Du kannst selbst entscheiden, welche Nachrichten dich erreichen. Wichtig sind die Kanäle „Werk Kassel“ und „Group Components“.



Hol dir die 360° Volkswagen App auf dein Handy!

„Volkswagen Kassel hilft“

Du möchtest einem Menschen helfen? Zum Beispiel bei einer Typisierung gegen Krebs? Oder jemandem, dem ein schlimmes Schicksal widerfahren ist? Du suchst Unterstützung für deinen Verein? Dann poste deinen Aufruf auf unserer neuen Seite „Volkswagen Kassel hilft“ in Group Connect.

Logge dich von deinem dienstlichen oder privaten Endgerät einfach bei Group Connect ein (über die Google-Suche leicht zu finden), öffne die Seite und poste dort deinen Aufruf. Das ist ganz einfach und du findest auch eine Anleitung vor. Natürlich kannst du dort auch nachlesen, wofür deine Kollegen Unterstützung suchen. Abgerundet wird die neue Seite durch Berichte über Belegschafts-spenden sowie offizielle soziale Projekte aus dem Werk Kassel.



Soziale und karitative Brücken bauen: Wir helfen.

Personalien

Alle aktuellen Personalien aus dem Werk Kassel findest du ab sofort auf unserer Newsseite „Volkswagen Werk Kassel“ in Group Connect oder in der 360° Volkswagen App im Kanal „Werk Kassel“.

Kassel WIRD DIGITAL!

Unser Digitalisierungsbeauftragter unterstützt alle Bereiche

Nicht nur unsere Produkte werden zunehmend digital, sondern auch unsere Prozesse: Ob Verwaltung, Produktion oder Logistik – die Digitalisierung ist nicht mehr wegzudenken. Igor Gebel ist seit April 2019 Digitalisierungsmanager am Standort Kassel.

360°: Igor, was ist deine Aufgabe?

Igor Gebel: Mein Team und ich sichten zunächst die vorhandene IT-Infrastruktur, analysieren Probleme und erarbeiten nachhaltige Lösungen. Gemeinsam mit den Experten vor Ort sammeln wir Ideen, die wir dann in einer Strategie für den Standort zusammenfassen. Im Ergebnis steht dann ein Bebauungsplan für die Digitalisierung unserer Fabrik. Mir ist es wichtig, auch die Menschen miteinander zu vernetzen.

360°: Und das passiert über alle Standorte hinweg?

Igor Gebel: Richtig. Es gibt eine gemeinsame Digitalisierungsstrategie. Jeder Komponentenstandort hat daher seinen eigenen Digitalisierungsmanager. Diese sind eng miteinander vernetzt und tauschen sich regelmäßig aus. So können wir Synergien nutzen und uns gegenseitig unterstützen.

360°: Wie bist du hier am Standort vernetzt?

Igor Gebel: Ich arbeite mit allen Fachbereichen zusammen. Ich möchte mich aber auch mit den einzelnen Mitarbeitern vernetzen. Nur wenn wir unsere digitalen „Baustellen“ hier im Werk kennen, können wir konkrete Lösungen anbieten. Doppelarbeit, händische Systempflege oder Datenmüll gehören der Vergangenheit an. Zögert also nicht und kontaktiert mich!



360°: Das klingt super. Igor, was ist zurzeit das größte Projekt, an dem ihr arbeitet?

Igor Gebel: Gemeinsam mit allen Fachbereichen und nur durch die Beteiligung der Mannschaft wird es uns langfristig möglich sein, Daten automatisch zu erfassen. Hier wird dem Standort langfristig das System SAP S/4 HANA oder die Amazon

Cloud bereitstehen. Neben den ganz operativen Herausforderungen gilt es, jetzt schon die Einführung dieser beiden Projekte vorzubereiten.

Kontakt

igor.gebel@volkswagen.de,
Tel.: 0152 22514363

Vernetzung macht fit für die Zukunft



Kasseler SPEED+ Vertreter besuchten Vernetzungsevent in Győr

Aus den weltweiten Standorten der Group Components reisten SPEED+ Vertreter nach Ungarn, um sich zu den Themen Digitalisierung und Industrie 4.0 auszutauschen und zu vernetzen. Jeder Standort stellte Beispiele vor. „Bezüglich der Digitalisierung stehen alle Standorte vor den gleichen Hürden. Durch das Event haben wir gemerkt, dass wir diese gemeinsam besser überwinden und voneinander lernen können“, erklärt Teilnehmer Jan Hartmut Sandmüller aus der Shopfloor-IT im Getriebebau. Patrick Kirschner aus der Standortoptimierung ergänzt: „Wir haben gemerkt, dass wir nicht immer alles neu entwickeln müssen, sondern gemeinsam mit anderen Standorten an Themen arbeiten können. Die neuen Medien, wie Group Share oder Group Wiki, helfen dabei, uns hierarchiefrei auszutauschen und uns noch stärker zu vernetzen, auch international.“ Vor allem beim TPM, also bei der vorbeugenden Instandhaltung, kann Kassel noch viel von anderen Standorten lernen. Beispielsweise wie die ausgewerteten Daten effizienter genutzt werden können, damit vorbeugend in die Fahrweisen eingegriffen werden kann. Aber auch andere Standorte können von uns in Kassel lernen,

ergänzt Jan Hartmut Sandmüller. Pia Uloth aus der Prüfmittelüberwachung: „In Sachen digitales Personalmanagement sind wir in Kassel schon sehr weit. Viele Teilnehmer des Events wollen zu uns kommen, um auch von uns zu profitieren.“ Das Vernetzen fördere demnach auch die Standardisierung innerhalb des Unternehmens und mache uns fit für die Zukunft.

Jan Hartmut Sandmüller (von links), Pia Uloth und Patrick Kirschner sind sich einig: Vernetzung muss gelebt werden.



Über 1.600 Roboter im Einsatz

Die kraftvollen Helfer übernehmen in allen Bereichen der Fertigung vielfältige schwere, gefährliche und dreckige Arbeiten

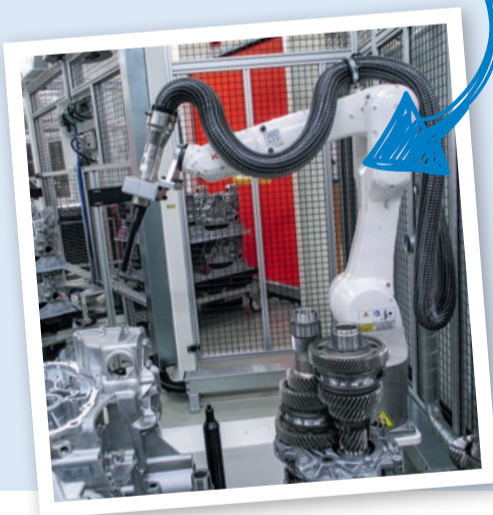
Kaum zu glauben, aber über 1.600 Roboter sind in unseren Fertigungen im Einsatz. Dabei erfüllen sie vielfältige Aufgaben und übernehmen schwere, gefährliche oder im wahrsten Sinne des Wortes dreckige Arbeiten. Die Instandhalter aus der Halle 2 betreuen dabei die rund 400 Anlagen in ihrem Fertigungsbereich, die Roboterwerkstatt der Werktechnik alle anderen Roboter. Die 360° zeigt euch, wo zum Beispiel überall in der Fertigung die kraftvollen Helfer im Einsatz sind. Natürlich gibt es noch viele weitere Einsatzmöglichkeiten. Mehr könnt ihr auf unserer Newsseite in Group Connect und in der Volkswagen App erfahren.

Der Teamplayer



Der erste kollaborierende Roboter steht in der Halle 6. Er saugt Getriebegehäuse in der DQ400e-Montage aus, nachdem sie von Hand auf das Montageband aufgesetzt worden sind. Kein Metallspan und kein Staubkorn entgeht seiner großen Saugkraft. Mensch und Roboter arbeiten hier Hand in Hand.

Der Riesensauger



Bis in die kleinste Lücke reicht die Saugkraft der Saugroboter in der DL382-Fertigung in der Halle 1. Bei den großen Stückzahlen wäre diese Arbeit von Hand zu zeitaufwändig und ungenau. Der Roboter schafft sie in kürzester Zeit.

Der Punktschweißer

In der Abgasanlagenfertigung sorgen sie für die richtige Verbindung. Funken gibt es keine, denn sie sind perfekt ausgerichtet und setzen in ihren abgeschirmten Zellen die Schweißnähte bis auf den Zehntelmillimeter genau.

Der Schleifer

Ein virtuosos Konzert veranstalten die Roboter in den Schleifzellen. Sie greifen beispielsweise die Längsträger und halten sie an die verschiedensten Schleifgeräte. Natürlich perfekt ausgerichtet und in einer Geschwindigkeit, die von Menschenhand unmöglich ist.

Der Karosseriebauer

Damit der neue ID3 eine stabile Karosserie bekommt, verbinden die Schweißroboter in der Halle 2 viele kleine Blechteile perfekt miteinander. Die Roboter sind perfekt aufeinander abgestimmt und alle Arbeitsschritte greifen ineinander.

Der Lastenesel

In fast jeder Fertigung sind sie zu finden: Handlingroboter, die Material weiterreichen oder in Maschinen einlegen. Sie sind wahre Kraftpakete und übernehmen unergonomische Arbeitsschritte. Statt Rückenschmerzen bei den Mitarbeitern heißt es jetzt Materialzuführung in Perfektion und Höchstgeschwindigkeit.

Aus Alt mach Neu

DQ381 haucht alten Anlagen der DQ250-Fertigung neues Leben ein

Nach rund sieben Jahren wäre für viele Maschinen der mechanischen Fertigung von DQ250 Schluss gewesen und der Schrottplatz hätte gerufen. Die alte Fertigung wurde abgebaut, um Platz für die Kapazitätserweiterung für das Supergetriebe DQ381 zu schaffen. Doch stattdessen wurden zahlreiche Maschinen kurzerhand in die neue Fertigung integriert. Rund 30 Prozent Investitionskosten konnten so pro Maschine gespart werden. Die Anlagen wurden zerlegt,

überholt und auf die neue Fertigung umgerüstet. Hier leisten sie nun zuverlässig ihre Arbeit und sorgen dafür, dass genug Räder und Wellen für die Montage zur Verfügung stehen. Möglich macht dies auch die vorbeugende Instandhaltung (TPM). Denn durch die proaktive Wartung der älteren Anlagen ist die im Vergleich zu fabrikneuen Maschinen höhere Störanfälligkeit gut zu bewältigen. Insgesamt wurden 23 der 110 Anlagen aus der DQ250-Fertigung übernommen.

Bedient eine der retrogefitteten Drehmaschinen in der Räderfertigung DQ381: Fritz Stippich.





Für die DKMS: Melanie Nass (von links) und Felix Vollmer ließen sich von Oliver Radecke typistieren.

„Ein Tag für die Gesundheit“

Gesundheitstag lockte mit vielen neuen Angeboten

Gute Stimmung, Sonnenschein und sportlicher Ehrgeiz – der diesjährige Gesundheitstag in Kassel war wieder ein voller Erfolg. „Ein Tag für die Gesundheit“ – mit einem erweiterten Programm, dem traditionellen Drachenbootrennen und vielen neuen Angeboten rund um die Gesundheit lockte die Veranstaltung mehr als 400 Mitarbeiter und deren Angehörige Mitte August auf das Gelände des PSV Grün-Weiß an die Fulda.

Das Gesundheitswesen und seine Kooperationspartner machten die Themen Bewegung, Ernährung und Entspannung erlebbar. Die Mitarbeiter konnten sich an vielen Ständen über Präventions- und Gesundheitsangebote informieren und aktiv

mitwirken. Die Verhaltensprävention stand dabei im Vordergrund. Dr. Heidrun Dietrich, leitende Werkärztin: „Der Gesundheitstag hat den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Impulse gegeben, ihr individuelles Gesundheitsbewusstsein und -verhalten zu verbessern.“

Das Team „Komponente Speed“ aus der Halle 2 entschied das Drachenbootrennen für sich. Insgesamt gingen zehn Mannschaften an den Start. Live-Musik von der Band „Why Not acoustic“ war der perfekte Abschluss der Veranstaltung. Dietrich: „Wir bedanken uns bei unseren Kooperationspartnern für die tolle Unterstützung!“



Kopf-an-Kopf-Rennen: Team Ü800 (links, Platz zwei) und Team ALU1 (Platz drei) aus der Gießerei.



Anziehungskraft: Jaqueline Müller (von links) erklärt Uta Melzer und Stefanie Kierzynowski, was „35 Nm“ bei Schrauben bedeutet.



Testeten das Stand-up-Paddling: Rebecca Biskamp (von links) und Elena Pfleger.



Am Stand der Initiative „Offen für Vielfalt“: Christina Kourdji (von links), Michaela Schneider, Maximilian Zindel und Frank Bergmann.



Drachenboote auf der Fulda: Das Rennen unter den zehn Mannschaften machte das Team „Komponente Speed“ aus der Halle 2.

„Wir wollten die interaktiven Angebote, wie zum Beispiel das Stand-up-Paddling, unbedingt testen. Es hat eine Menge Spaß gemacht, auf dem Wasser ein neue Sportart auszuprobieren.“

Elena Pfleger und Rebecca Biskamp



Zeig deinen Kids unser Werk

Möchtest du mit deinen Kindern einen spannenden Tag im Werk Kassel erleben? Du kannst vom 30. September bis zum 2. Oktober die Werkfeuerwehr besuchen oder einen Einblick in die spannende Welt der Robotertechnik erhalten. Auf dich warten außerdem viel Spaß, Action und ein gemeinsames Mittagessen. Teilnehmen können Kinder im Alter von sechs bis 14 Jahren. Wenn du mitmachen möchtest, dann schick bis zum 13. September eine Mail mit Betreff „Family Tour“ an: besucherdienst.kassel@volkswagen.de

Weitere Informationen

Bitte gib in der Mail deinen Namen, deine private Adresse und deine private Telefonnummer an. Sollten mehr Anmeldungen vorliegen, als Plätze zur Verfügung stehen, entscheidet das Los.

Rekordbeteiligung beim VO-Cup

Familienfreundliches Konzept punktet – Fußballschule mit Weltmeister Guido Buchwald begeistert die Kids

Rund 1.300 Gäste setzten sich bereits zum 23. Mal sportlich, ehrenamtlich oder als Helfer für krebserkrankte Kinder und behinderte Menschen in Baunatal ein. Für Begeisterung sorgte die Fußballschule für die 6- bis 16-Jährigen mit dem ehemaligen Fußballweltmeister von 1990 Guido Buchwald. Die Kids hingen ihm an den Lippen, um das richtige Dribbeln, Passen und allerlei Tricks zu lernen. Michael Scholtyssek, Vorsitzender des VO-Cup-Fördervereins, sagt: „Wir wollten alles etwas lockerer und familienfreundlicher gestalten.“ Er ist zuversichtlich, dass die Spenden die Summe der letzten Jahre überschreiten werden. Rekordverdächtig war die Beteiligung der Mannschaften: 33 Fußball- und 19 Volleyballmannschaften aus Deutschland, Großbritannien, Polen, Dänemark und den Niederlanden kickten, baggerten und pritschten gegeneinander.



Trainieren in der Fußballschule mit dem Weltmeister: 110 Kinder lernten vom Profi.



Spieleinsatz im Sand: 19 Volleyballmannschaften baggerten und pritschten um den Sieg. Gewinner wurde die IT des Konzern-Aftersales.



33 Fußballmannschaften spielten gegeneinander: Den ersten Platz belegte das Team OTCS/Gefährthallen.

Vorbereitet auf die Industrie 4.0

Noch bis zum 31. Oktober für eine Ausbildung oder ein duales Studium bewerben

Wie funktioniert ein E-Antrieb und wie ist die Rotor- und Statorfertigung aufgebaut? Antworten auf diese Fragen erhielten dual Studierende in Salzgitter. Sie befinden sich noch mitten in ihrer Ausbildung, genauer gesagt im zweiten Jahr. Andere haben es bereits geschafft und können auf einen erfolgreichen Abschluss zurückblicken.

Abschlussfeier Akademie

29 Ausgebildete und drei Studierende im Praxisverbund beendeten nach nur drei Jahren ihre Ausbildung. Auf ihrer Abschlussfeier gratulierten Werkleiter Andreas Salewsky sowie der Betriebsratsvorsitzende Dirk Windmüller den Absolventen. Salewsky ging in seiner Rede unter anderem auf die um-



Nah an der Praxis: Dual Studierende erhalten Einblicke in den E-Antrieb.

Herzlich willkommen bei Volkswagen in Salzgitter

Neun dual Studierende in verschiedenen Fachrichtungen haben Anfang August ihre Ausbildung bei Volkswagen in Salzgitter begonnen. Eine von ihnen ist Antje-Lina Weber, die Wirtschaftsingenieurwesen und Elektrotechnik studiert. „Der Studienschwerpunkt passte bei Volkswagen in Salzgitter einfach perfekt“, freut sich Antje-Lina Weber.

Das duale Studium ist in der Regel nach vier bis fünf Jahren mit dem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf sowie einem Studienabschluss als Bachelor abgeschlossen.

Noch bis zum 31. Oktober 2019 können sich Interessierte über

www.volkswagen-karriere.de für eine Ausbildung oder ein duales Studium für das Jahr 2020 bewerben.



Das sind die Ausbildungsberufe:

- Elektroniker/-in für Informations- und Systemtechnik
- Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik
- Industriemechaniker/-in
- Mechatroniker/in
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Zerspanungsmechaniker/-in
- Werkfeuerwehrmann/-frau
- Kaufmann/-frau für Bürokommunikation



Beachtliche Leistung der Ausgebildeten: 23-mal sehr gute bis gute Abschlussnoten.

fangreiche Fertigungskompetenz des Standorts bei Motoren sowie die zahlreichen beruflichen Möglichkeiten ein, die den Ausgelernten nun offenstehen.

Dr. Christoph Lerche, Leiter Akademie Salzgitter/Braunschweig, resümierte in seiner Rede: „In den letzten Jahren haben wir unsere Aus-

bildungsberufe stark in Richtung Industrie 4.0 reformiert und die Lernformen digitalisiert. Tablets, Smartboards, 3D-Drucker, Mensch-Roboter-Kooperation und das virtuelle Schweißen sind nur einige der Technologien, die in den Ausbildungsalltag Einzug gehalten haben.“

Wertschätzender Dialog 2.0

Seminar fördert Austausch und inspiriert Teilnehmer

Wie kommt Wertschätzung im Berufsalltag an und wie werden die Elemente des Wertschätzenden Dialogs 1 in der Praxis umgesetzt? Antworten auf diese Fragen werden im Seminar „Wertschätzender Dialog – Vertiefung wertschätzender Kompetenz“ gemeinsam erarbeitet. „Das Thema ist komplex und der Austausch in diesen Seminaren inspirierend und wichtig“, erklärt Ronald Loffing,

Trainer der Akademie Salzgitter.

Michael Gregor, Meister Logistik, über das Seminar: „Aufgrund der unterschiedlichen Generationen sind auch andere Denkweisen und Erwartungen mit Hinblick auf die Wertschätzung der jeweiligen Generation gegeben. Es war ein echt gutes Seminar, vor allem spannend.“

Am 9. und 27. September 2019 finden die nächsten Seminare statt.



Fazit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Wertschätzenden Dialogs 2.0: „Ein tolles Seminar und für andere Kolleginnen und Kollegen weiterzuzempfehlen.“



„Ich werde konkrete Punkte übernehmen“

Erfahrungsbericht vom SPEED+ Vernetzungsevent in Győr

„Perfekte Organisation, eine Werkführung mit sehr gut präsentierten Praxislösungen und ein aktiver Austausch mit Kolleginnen und Kollegen“, so fasst Meister Steffen Fengler das Vernetzungsevent SPEED+ in Győr zusammen. Anfang Juli waren er und Unterabteilungsleiter Altan Gökpınar aus Salzgitter in Ungarn. Im Rahmen des SPEED+ Awards treten sie in der Kategorie Anlageneffizienz an.

„Ich habe mir vor Ort die EA211-ZKG-Linie angeschaut und mich mit den Kollegen dazu intensiv ausgetauscht. Ich werde konkrete Punkte für meine beiden EA211-ZKG-Kostenstellen übernehmen. Dazu gehören die Kleberkontrolle mit Kameraüberwachung sowie



Für sie bringt Vernetzung klare Vorteile: Altan Gökpınar und Steffen Fengler.

ein Kamerasystem für die Endkontrolle, welches das Bauteil auf Lunker und Fehlstellen kontrolliert“, erklärt Gökpınar.

Steffen Fengler ergänzt mit Blick auf den Austausch: „Vernetzung ist nicht nur in der eigenen Kostenstelle wichtig. Man kann durch das erworbene Wissen zu einem Multiplikator innerhalb der PCs werden. Bei Problemdiskussionen und Optimierungen kann man dieses Wissen einbringen und somit auch schneller Ideen finden. Beispielsweise fand ich eine Lösung von Skoda sehr gut, da wir Probleme mit dem Anmeldeprozess an Rechnern in der Fertigung haben. Dort wurde dies ganz einfach mit dem Werk ausweis gelöst.“

230 Ladepunkte bis 2025 für Salzgitter

Volkswagen investiert in den Ausbau der Ladeinfrastruktur für E-Fahrzeuge. Am Komponentenstandort Salzgitter sollen allein bis zum Jahr 2025 rund 230 Ladepunkte auf dem Werkgelände und den Mitarbeiterparkplätzen entstehen. Deutschlandweit sind an allen zehn Standorten bis zu 4.000 Ladepunkte geplant. Die Investitionen belaufen sich auf rund 25 Millionen Euro.

Ein Ladepunkt ist quasi eine einzelne Steckdose, an die das E-Fahrzeug für den Ladevorgang angeschlossen wird. Eine Ladesäule besteht aus mehreren Ladepunkten. Der Ausbau in den Werken ist Teil der Gesamtstrategie des Volkswagen Konzerns. Thomas Ulbrich, Vorstand der Marke Volkswagen und verantwortlich für das Ressort E-Mobilität, betonte in diesem Zusammenhang, dass das Laden am Arbeitsplatz an Bedeutung gewinnen werde.

Mit dem Papa zur Arbeit



Auf dem Werkgelände: Eckhard Hartwich und Tochter Lea Sophie.

Eine unvergessliche Ferienwoche hatte Lea Sophie. Sie besucht die zweite Klasse einer Salzgitteraner Grundschule. Wie zahlreiche andere Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nahm Lea Sophie an der Kinderferienbetreuung am Standort Salzgitter teil. Diese fand in der Woche vom 5. bis 9. August statt. Ihr Vater Eckhard Hartwich arbeitet in der Verteilerleiste in der Produktion (Kst. 7287) und freute sich, dass Volkswagen diese Betreuungsmöglichkeit anbietet:

„Es macht ihr sehr viel Spaß. Lea macht begeistert mit. Für die Kinder ist es ein tolles Erlebnis, dabei sein zu dürfen und den Papa mit auf die Arbeit zu begleiten. Und es ist ganz toll für sie, wenn sie dann mit dem Papa nach Hause kommt.“

Die Kids hatten ein abwechslungsreiches Programm. Neben Spielen standen unter anderem eine Werktour, ein Besuch bei der Werkfeuerwehr, ein Erste-Hilfe-Kurs und eine Abschlussveranstaltung auf dem Programm. Organisiert wird die Kinderferienbetreuung von der Personalabteilung des Standorts.



Termine

21.09.2019 Salzgitter: Berufsinformationstag Akademie Salzgitter

23.09.2019 Salzgitter: Eröffnung Pilotanlage Batteriezellfertigung im Center of Excellence

25.09.2019 Salzgitter: Betriebsversammlung

Politischer Besuch im Center of Excellence

Im Rahmen ihrer Sommertour besuchte Anja Piel, Fraktionsvorsitzende Bündnis 90/Die Grünen im Niedersächsischen Landtag, Anfang August das Center of Excellence (CoE) am Komponentenstandort Salzgitter. Thema ihres Besuchs war „Frauen in Verantwortung“. Vor Ort erhielt die Politikerin von Abteilungsleiter Thomas Hoffmann einen Einblick in die Arbeit des CoE und kam mit den Ingenieurinnen Joan Wairimu Koira-Wolf und Alba Tunas Cantorna ins Gespräch. Diese berichteten über ihre verantwortungsvollen Tätigkeiten und spannenden Projekte in der Batteriezellfertigung. Das CoE verantwortet konzernweit die Entwicklung, Beschaffung und Qualitätssicherung aller Batteriezellen. Am 23. September 2019 findet in Salzgitter die Eröffnung der Pilotanlage für die Batteriezellfertigung des Center of Excellence statt.



Vor Ort: Grünen-Politikern informiert sich über „Frauen in Verantwortung“ im CoE.



Gibt nützliche Tipps und Hinweise zur Gestaltung von Arbeitsplätzen: Ergotherapeutin Ulrike Noormann (rechts).

Was machen eigentlich Ergotherapeutinnen bei Volkswagen?

Ulrike Noorhausen und Frauke Ackenhausen sind in Planungen eingebunden und beraten Mitarbeiter

Schweres Heben, wiederkehrende Bewegungsabläufe oder langes Sitzen beanspruchen jeden auf ganz unterschiedliche Art und Weise.

Um die Zufriedenheit am Arbeitsplatz zu erhöhen, sind Ulrike Noormann und Frauke Ackenhausen im Einsatz. Im Komponentenwerk Salzgitter sind die beiden studierten Ergotherapeutinnen in der Planung für den Bereich Ergonomie der Arbeitsplätze zuständig.

Ulrike Noormann, die seit über zehn Jahren am Standort arbeitet, beschreibt ihr Tätigkeitsfeld wie folgt: „Wir beraten vor allem an den Arbeitsplätzen zum Thema Ergonomie. Das Konzept basiert auf zwei Säulen. Die eine ist die Beratung zum Verhalten am Arbeitsplatz: Wie verhalte ich

mich gesundheitsgerecht und ergonomisch, wie nutze ich Hilfsmittel? Die andere Säule ist die Arbeitsplatzgestaltung: Wie muss der Arbeitsplatz beschaffen sein, damit dort Belastungen gering gehalten werden? Dabei versuchen wir immer die Ideen der Mannschaft umzusetzen.“

Optimierung von Arbeitsplätzen

Frauke Ackenhausen und Ulrike Noormann gehen dafür zu einem an bestehende Arbeitsplätze, um dort Optimierungen vorzunehmen oder Mitarbeiter individuell zu beraten. Zum anderen sind sie frühzeitig in die Planung von neuen Anlagen und Arbeitsplätzen involviert. „Wir

diskutieren und erproben ergonomische Fragestellungen mit den Kollegen vor Ort und bringen die Ideen mit den Planern oder Sachbearbeitern, zum Beispiel im Rahmen von Konstruktionsdurchsprachen, in die Umsetzung“, erklärt Frauke Ackenhausen.

Ihre Kollegin Ulrike Noormann ergänzt: „Es geht darum, Kolleginnen und Kollegen früh ins Boot zu holen, die dann später an den neuen Arbeitsplätzen tätig sind. Die Mitarbeiter haben oft jahrelange Erfahrung und wissen aus der täglichen Praxis, was gut funktioniert, welche Bewegungen und Körperhaltungen Probleme machen



Frauke Ackenhausen

oder welche Hilfsmittel tatsächlich hilfreich sind.“

Feedback erhalten die beiden Ergotherapeutinnen oftmals direkt von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Ort. „Den eigenen Arbeitsplatz mitzugestalten und in Entscheidungen einbezogen zu werden, kann die Arbeitszufriedenheit der

Mitarbeiter positiv beeinflussen. Wir hören den Mitarbeitern zu und finden gemeinsam mit den Teams Lösungen“, so Noormann und Ackenhausen.

Möchten Sie Kontakt zu den Ergotherapeutinnen aufnehmen? Das Kontaktformular ist über das Fertigungsportal abrufbar.



„Gut gemachte Digitalisierung bringt uns voran“

Zahlreiche Digitalisierungsprojekte am Standort

sierungsprojekte am Standort Salzgitter, wie zum Beispiel die neue SAP-Strategie. Hierbei werden Produktions- und Logistikprozesse auf einer Plattform vereinheitlicht. Weitere große Projekte sind die digitale Produktionsplattform, das digitale Shopfloor-Management und die Robot Process Automation. „Hier sind die ersten Erfolge in der Qualitätssicherung und im Controlling sichtbar“, erklärt Ritter.



Werkleiter Andreas Salewsky und Digitalisierungsmanager Klaus-Christoph Ritter

Es ist ganz einfach“, sagt Dr. Klaus-Christoph Ritter, während er zusammen mit Werkleiter Andreas Salewsky vor dem neuen digitalen Türschild am Shopfloor-Center steht. „Hier kann man gleich vor Ort den Raum buchen oder benötigte Technik anfordern. Aktuell haben wir vier solcher Türschilder im Werk“, erklärt Ritter. Neben seiner Tätigkeit als IT-Leiter am Standort Salzgitter ist der studierte Informatiker seit knapp einem Jahr auch Digitalisierungsmanager.

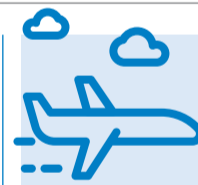
Für Ritter bedeutet Digitalisierung mehr als nur IT, aber besonders die Bereitschaft, sich auf Veränderungen aktiv einzulassen. Seine Aufgaben beschreibt er wie folgt: „Als Digitalisierungsmanager gilt es für mich, den Überblick am Standort zu haben. Viel Projektmanagement gehört dazu. Wir identifizieren Prozesse, die wir verändern und verbessern können, aufgrund der Digitalisierung. Dazu gehört unter anderem das klassische Einführen von IT-Systemen.“

Aktuell gibt es zahlreiche Digitali-

„Wir haben in den letzten Wochen das WLAN am Standort ausgebaut und nun ein deutlich besseres Netz für unsere Kolleginnen und Kollegen – auch das ist ein Baustein für die Digitalisierung“, fügt Ritter hinzu.

Als Digitalisierungsmanager weiß er, dass Teamwork und Vernetzung wichtig sind. „Im Management bin ich gut vernetzt. Im erweiterten Werkmanagement sitzen wir wöchentlich zusammen. In diesem Kreis informiere ich auch über Neuigkeiten rund um das Thema Digitalisierung“, so Ritter. Darüber hinaus treffen sich die Digitalisierungsmanager der einzelnen Standorte alle vier Wochen und stehen wöchentlich im Austausch über Skype.

Im Gespräch mit Klaus-Christoph Ritter wird klar, dass Digitalisierung greifbar ist und eine ganze Bandbreite von Geräten und Technologien umfasst. „Eine gut gemachte Digitalisierung bringt uns voran und steigert die Effizienzgewinne des Unternehmens. Prozesse werden transparenter, schneller und durchgängiger. Aber nicht alles, was technisch geht, ist immer auch sinnvoll. Daher muss die Digitalisierung mit Augenmaß erfolgen“, so Ritter abschließend.



Impressionen des Sommers



Das sind Ihre schönsten Fotos

Ob am Strand, in den Bergen oder hier in der Region – Urlaub ist für viele die schönste Zeit im Jahr. In diesem Sinne hatte die Standortkommunikation Beschäftigte aufgerufen, ihre schönsten Sommerfotos einzusenden.



Oliver Ristau, Norwegen



Philip Kirsch und Ehefrau Adriana, Tansania



Nils Gawelczyk, Highlands – Schottland

Ladepark am Parkplatz Ohefeld ist erster seiner Art für Volkswagen

Offizielle Eröffnung mit E-Mobilitäts-Vorstand Thomas Ulbrich und Braunschweigs Oberbürgermeister Ulrich Markurth



Der Ladepark wurde offiziell eröffnet von Werkleiter Werner Gose, Vorstand für E-Mobilität Thomas Ulbrich, Braunschweigs Oberbürgermeister Ulrich Markurth und dem vertretenden Betriebsratsvorsitzenden Mathias Möreke (von links).

Im Rahmen der E-Offensive der Marke Volkswagen wurde jetzt der erste Ladepark mit 60 Ladepunkten in Braunschweig von Thomas Ulbrich, Vorstand für E-Mobilität der Marke Volkswagen, und Braunschweigs Oberbürgermeister Ulrich Markurth in Betrieb genommen. Insgesamt werden bis 2025 rund 4.000 Ladepunkte an den deutschen Standorten aufgebaut.

„Ausreichende Lademöglichkeiten am Arbeitsplatz sind ein wesentliches Element unserer Elektro-Offensive. Unsere Mitarbeiter sollen ihr E-Auto künftig einfach und bequem während der Arbeitszeit laden können. So zeigen wir, wie der schrittweise Umstieg auf die E-Mobilität gelingen kann“, sagt Thomas Ulbrich, Vorstand für E-Mobilität der Marke Volkswagen.

Der erste Ladepark wurde jetzt auf dem Parkplatz Ohefeld in Betrieb genommen. Die 60 Ladepunkte mit 11 kW und einem Typ-2-Stecker können ab sofort genutzt werden. Weitere Ladeparks entstehen an anderen Standorten von Volkswagen und Volkswagen Group Components. Der Strom ist durch den TÜV Nord zertifiziert und stammt vollständig aus CO₂-freier Erzeugung, etwa aus

Wind- und Wasserkraft.

„Am Komponentenstandort Braunschweig ist der erste Ladepark von Volkswagen realisiert worden. Das freut uns sehr. So unterstreicht der Volkswagen Konzern seine E-Offensive und macht gleichzeitig die E-Mobilität für die Mitarbeiter und später auch für alle anderen E-Fahrer real erleb- und nutzbar. Ein klarer und greifbarer Schritt in Richtung E-Mobilität“, sagt Otto Joos, Leiter des Geschäftsfelds Fahrwerk.

Laden am Arbeitsplatz wird immer wichtiger

Volkswagen engagiert sich überall dort, wo E-Autos geladen werden: zu Hause, am Arbeitsplatz, im öffentlichen Raum und an den Fernstraßen. Das Laden am Arbeitsplatz wird dabei immer wichtiger, weil es eine gute Alternative für alle ist, die nicht zu Hause laden können. Rund 20 Prozent aller Ladevorgänge könnten künftig am Arbeitsplatz erfolgen. Auch für Unternehmen ist der Aufbau von Ladeparks lukrativ, da sie häufig über günstige bauliche Voraussetzungen verfügen und relativ einfach einen Zusatznutzen für ihre Mitarbei-

ter schaffen können. Vor diesem Hintergrund engagiert sich Volkswagen nicht nur an den eigenen Standorten, sondern bietet über die Tochtergesellschaft Elli (Electric Life) auch anderen Unternehmen komplette Ladelösungen für Mitarbeiterparkplätze und Fuhrparks an.

Volkswagen hat die größte E-Offensive der Automobilindustrie gestartet. In den nächsten zehn Jahren sollen konzernweit fast 70 neue E-Modelle auf den Markt kommen. Mit der ID. Familie wird die Marke Volkswagen das E-Auto für viele Menschen erreichbar und attraktiv machen. Als erstes Fahrzeug der neuen Generation wird der ID.3¹ in Kürze seine Weltpremiere haben. Das Serienmodell wird auf der diesjährigen Internationalen Automobil-Ausstellung (IAA) erstmals der Öffentlichkeit gezeigt, die Produktion startet dann Ende des Jahres in Zwickau. Viele Komponenten des ID.3 werden von Volkswagen Group Components Braunschweig hergestellt, darunter das Batteriesystem inklusive Hard- und Software, das neue Batteriegehäuse, Hinter- und Vorderachsen sowie die Bremsen und die Lenkungen.



Bettina Fricke vor einem Prüfstand.

MEB: So werden die Batterien geprüft

Bettina Fricke und Team entwickeln Konzept – Mit eigener Softwarelösung und Unterstützung von Audi

Drei verschiedene Prüfstände muss ein MEB-Batteriesystem erfolgreich durchlaufen: den Inline-, den Dichtigkeits- und den End-of-Line- (EOL-) Prüfstand – und zwar in dieser Reihenfolge. Die Entwicklung des Prüfstandkonzeptes und die Inbetriebnahme der Prüfstände sind die Aufgaben des vierköpfigen Teams um Projektleiterin Bettina Fricke. Das Team wird derzeit

um vier weitere Kollegen erweitert, die gerade eingearbeitet werden. Das Besondere: Die Software mit ihren Funktionen, ihrer Hardware-Ansteuerung, ihren Prüffällen und ihrem Fehler-Handling ist ein Eigenprodukt aus Braunschweig – mit Unterstützung von Audi Kollegen aus Gaimersheim. Auch die Hardware-Konstruktion ist eine Eigenleistung aus dem KC Technik, wobei

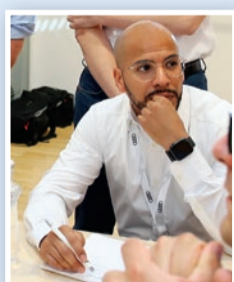
Komponenten wie zum Beispiel Messgeräte dazugekauft werden. Insgesamt sechs Inline-, drei Dichtigkeits- und elf EOL-Prüfstände werden künftig für die Serienproduktion in Halle 32A im Einsatz sein. Die enge Zusammenarbeit im Team und mit anderen Fachabteilungen ist dabei das Erfolgsgeheimnis. „Zum Projektstart hat nicht jeder daran geglaubt, dass wir nun, rund zwei Jahre

später, die ersten Batterien mit unseren Serienprüfständen prüfen“, sagt Bettina Fricke schmunzelnd. Angestrebt wird, dass die Braunschweiger Batterieprüfstände den Standard für den Konzern setzen. Vielleicht werden sie sogar konzernweit aus Braunschweig angeboten – aber das kommt später, erst einmal steht der SOP in KW 45 im Vordergrund.

Von anderen lernen

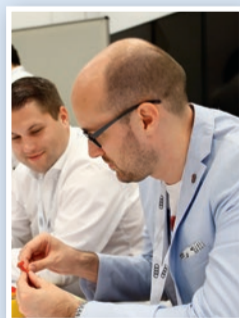
Regelmäßiger Austausch zu Methoden, Standards und Prozessen

Auf dem diesjährigen SPEED+ Vernetzungsevent der Konzernkomponente in Győr waren auch einige Mitarbeiter aus Braunschweig dabei. Sie schildern ihre Eindrücke vom Austausch:



„In Győr konnte man sehen, wie viele ‚Good-Practice‘-Beispiele es schon gibt und wie viel wir voneinander lernen können. Genau das müssen wir tun, denn mit gebündelter Leistung haben wir in der Konzernkomponente den Schlüssel zum Erfolg in der Hand.“

Oussama Ben Romdhane
(Geschäftsstelle SPEED)



„Wir haben schon einiges in der Konzernkomponente erreicht, auch in der Digitalisierung. Mir hat beim Vernetzungsevent besonders die Diskussion mit den Kollegen aus anderen Marken geholfen. Das gibt noch einmal einen ganz anderen Blickwinkel.“

Joachim Schumacher
(Unterabteilungsleiter MLBevo-Lenkung)



„Das Vernetzungsevent hat klar aufgezeigt, dass wir die nächste Entwicklungsstufe für Group Components nur erreichen, wenn wir konsequent auf Digitalisierung setzen. Es hat aber auch gezeigt, dass das noch sehr viel Arbeit bedeutet.“

Dr. Hendrik Schulze Niehoff
(Geschäftsstelle SPEED)



Mitten in der Konzepterstellung: Kreativ-Brainstorming in der Gruppe „Integrity Networker“.

Zusammen für T4I!

Together4Integrity-Folgeworkshop mit rund 40 Mitarbeitern

Anfang des Jahres fand gemeinsam mit Komponenten-Vorstand Thomas Schmall der erste Wahrnehmungs-Workshop Braunschweig statt, an dem mehr als 130 Mitarbeiter und Führungskräfte teilnahmen. Es wurde über Fragen aus den Bereichen Strategie, Risikomanagement, Integritätskultur, Diskussionskultur und Verantwortungszuordnung diskutiert und mehr als 270 Vorschläge für konkrete Maßnahmen rund um die Themen Integrität, Compliance, T4I und Kultur abgeleitet. Um diese Ideen nicht verloren gehen zu lassen, fand jetzt ein Folge-Workshop statt. 40 Mitarbeiter des ursprünglichen

Teilnehmerkreises waren eingeladen, die Maßnahmen zu bewerten. Diese wurden auf drei Schwerpunkte eingegrenzt: Aufgaben und Rolle der Führungskräfte, Transparenz zu T4I schaffen sowie Integritätsnetzwerk ausbauen. Für diese Themen bildeten sich Gruppen, die mit viel Engagement und Herzblut Konzepte erstellten und in einem Wettbewerb gegeneinander antraten. Die Jury bestand aus Vertretern des Werkmanagements, denen es nicht leichtfiel, aus den guten Ideen die jeweils besten auszuwählen. Sie werden nun auf Umsetzbarkeit überprüft und weiterverfolgt.

¹ID.3: Das Fahrzeug wird in Europa noch nicht zum Verkauf angeboten.



Martin Fricke setzt auf robuste Fahrwerke

Seit 23 Jahren fährt der Unterabteilungsleiter beim Stoppelfeldrennen mit

„out of control“ heißt das Team, aber das ist es nicht. Martin Fricke und sein Sohn Louis haben bei ihren Fahrzeugen für das Stoppelfeldrennen in Wendeburg alles unter Kontrolle. Der 52-jährige Unterabteilungsleiter ist schon seit 23 Jahren beim jährlichen Rennen dabei. Sein Golf III ist selbst umgebaut – das Fahrwerk stammt komplett aus Braunschweig. Alles, was stabil sein muss, wird selbst gebaut: Sitze raus, Rohre und Gitter

rein. Sein Sohn Louis startete 2013 erstmals in der Jugendklasse bis 75 PS und erreichte aus dem Stand Platz eins. Er arbeitet in der Batteriesystemfertigung in Braunschweig. Martin Fricke hat es noch nicht aufs Treppchen geschafft, aber fast: mit einem Audi Avant in der Allradklasse. Doch leider war da noch ein renommierter Allradfahrer – und einen Platz zwei gibt es beim Viertelmeile-Rennen nicht. „Mich hat mal einer gefragt, wie schnell ich eigent-

lich so fahre beim Rennen. ‚Weiß ich nicht‘, hab ich gesagt, denn zum Auf-den-Tacho-Gucken hab ich keine Zeit“, sagt er lachend. In diesem Jahr (6. bis 8. September) gehen acht Autos des „out of control“-Teams an den Start – unter anderem mit weiteren Volkswagen Kollegen: Luca Knorr und Julius Heyne. Matthias Pfarrdrescher ist der Fotograf des Teams. Außerdem unterstützen sechs sogenannte Schrauber das Team bei der Technik. Ob Martin Fricke



Martin Fricke (li.) und sein Sohn Louis: zwei Braunschweiger Kollegen im Rennfieber.

gewinnen möchte? „Na klar! Zum gemütlichen Rundendrehen und Butterblumenangucken fahre ich jedenfalls nicht“, sagt er und man merkt ihm das Rennfieber direkt an.

App-gefahren: So gut kommt die Mitarbeiter-App in Braunschweig an



Dirk Nieschulze (Leiter KC-Technik)

„Ich nutze die App seit dem ersten Tag. Zugegebenermaßen musste ich mich erst mal an das neue Format gewöhnen, aber sie ist schon faszinierend. Schnell, kurzweilig und nett. So bekommt man ganz flott einen guten Überblick über die Themen – auch in den anderen Standorten. ‚Daumen hoch‘ von mir und weiter so.“



Jens Hennecke, Batteriesystemmontage

„Die App habe ich mir sofort runtergeladen und bin begeistert, wie unkompliziert die Zugänglichkeit ist. Weil ich neugierig bin, habe ich erst mal alle Kanäle abonniert und gucke mindestens einmal am Tag rein. Und auch im Teamgespräch habe ich letzten Sonnabend Werbung für die App gemacht.“



„Dass die App für Mitarbeiter entwickelt wurde, finde ich richtig gut. Ich habe sie auf meinen privaten Smartphone und nutze sie sehr gerne. Werkpläne, Service und News – alles Wichtige ist da und die App ist echt schnell.“
Christian Ebeling, Technischer Service für die Mechanische Bearbeitung



Tobias Stehl, Batteriesystemmontage

„Einfach, schnell, informativ – das ist meine Zusammenfassung der App. Ich finde sie klasse, weil ich von dort gleich in die für mich wichtigen Services springen kann, wie den HR Self Service oder Group Connect. Und schneller kommt man nicht an die Speisepläne.“

— Weitere Informationen —

Die 360° Volkswagen App ist öffentlich im Google Play Store, im Apple Store und im Volkswagen App Store für dienstliche Smartphones erhältlich.

Martin Skrczypczek

Struktur schafft Produktivität

Mit einem Auftrags-Kanbanboard besser im Team arbeiten

Direkt beim Leanteam KC Achsmontage & Lenkung hängt ein Auftragskanbanboard. Auf dem Board – kostengünstig mit Papier, Klebeband und Post-its hergestellt – sind alle Namen der Teammitglieder notiert, die zugeteilten Aufgaben auf Post-its kleben je nach Stand zwischen „Auftragseingang“ und „Erledigt“.

Das Team von Sergio Catanzaro, Leanteam-Koordinator, arbeitet mit dem Board besser. Es fungiert als Gedankenstütze, sagt Alexa Janik: „Man hat seine Aufgaben im Blick und auch

die anderen sehen, woran man arbeitet – kein Thema geht verloren.“ Zweimal pro Woche trifft sich das Team am Board. „Der Erfahrungsaustausch nutzt allen, wir sprechen auch über Probleme“, ergänzt Katrin Lüderitz.

„Die Einfachheit macht den Erfolg der Methode aus“, sagt Sergio Catanzaro. Es gibt verschiedene Varianten des Boards. Welche am besten ist, erfährt man in der Schulung „Werkstatt Agiles Arbeiten“, die vom Trainingscenter Braunschweig angeboten wird.



Haben auf ihrem Board alle Aufgaben im Blick (von links): Alexa Janik, Sergio Catanzaro, Katrin Lüderitz und André Schröder.

Doppelte Kraft für die Digitalisierung in Braunschweig

Gleich zwei Digitalisierungsmanager arbeiten Hand in Hand an den Digitalisierungsthemen des Standorts

Martin Skrczypczek (IT-Leiter) und Jens Winters (Volkswagen Weg) sind seit Januar die Digitalisierungsmanager (LDM) für den Standort Braunschweig. Mit der Entscheidung für die Doppelspitze wird das Prozessknowhow des Volkswagen Wegs mit der IT-Kompetenz vereint. Gemeinsam stehen beide Kollegen in der Verantwortung für die Digitalisierung am Standort und bündeln gleichzeitig Systeme, Maßnahmen und Interessen mit klarer Treiberrolle für Digitalisierungsprojekte. Mit den verschiedenen Fachbereichen wird ganz konkret an Maßnahmen gearbeitet, wie zum Beispiel dem Teilprojekt IT für die MEB-Komponenten, dem Integrierten Prozessdatenmanagement (IPM) sowie der Einführung des digitalen Shopfloor-Managements und der Automatisierung von Routineprozessen. Sowohl mit dem Werkleiter als auch mit dem Geschäftsbereichsleiter finden regelmäßige Runden zum Abgleich statt. Entscheidungen mit großer Tragweite



Jens Winters (links) und Martin Skrczypczek sind die Digitalisierungsmanager für den Standort Braunschweig.

werden im IT-Entscheider-Kreis getroffen, der mit Vertretern aus Werkleitung, Finanzen, Planung und Personal, den KC-Leitern und natürlich den Digitalisierungsmanagern besetzt ist. Darüber hinaus gilt es auch, sich gut mit den anderen Digitalisierungsmanagern der Standorte und den Komponenten-Zentralstellen zu vernetzen sowie am monatlichen Entscheiderkreis Konzern Komponente teilzunehmen. Braunschweig ist für den digitalen Wandel mit doppelter Kraft gut gerüstet.

„Digitalisierung ist mehr als ‚nur‘ IT, es geht vielmehr um einfache, robuste und kundenfreundliche Lösungen für komplexe Prozesse.“

Martin Skrczypczek