



Zum Herausnehmen: Sommerprogramm der Autostadt



Fahrt durch das Motorenwerk Salzgitter: Werkleiter Andreas Salewsky (rechts) und Betriebsratsvorsitzender Dirk Windmüller (links) mit Ministerpräsident Stephan Weil.

Vor Ort: Stephan Weil zu Gast im Motorenwerk Salzgitter

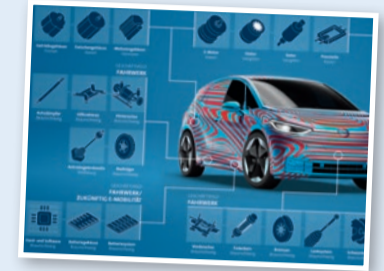
Bei dem Besuch des Ministerpräsidenten stand die Transformation der Komponente und ihrer Werke im Fokus

Wie der Standort Salzgitter den Wandel von der Verbrennerschmiede zum E-Mobilitätsstandort gestaltet, war Thema eines Besuchs von Niedersachsens Ministerpräsident Stephan Weil am 12. Juni. Der Vorstands-

vorsitzende der Volkswagen Group Components Thomas Schmall, Werkleiter Andreas Salewsky, Betriebsratsvorsitzender Dirk Windmüller und der Leiter des Centers of Excellence Batterie zelle Frank Blome informierten den Ministerpräsidenten über den

Aufbau der Batteriezellkompetenz, die Transformation der Motorenfertigung und die neuen E-Motor-Bauteile Rotor/Stator sowie über die geplante Pilotanlage für Batterierecycling. Im Anschluss berichtete Stefan Sommer, Konzernvorstand für

Komponente und Beschaffung, über die Investitionen der Volkswagen AG von rund 900 Millionen Euro in gemeinsame Batterieaktivitäten mit Northvolt AB aus Schweden. **→ SEITE 11, 20 und 25**



Komponente im ID.3¹

Die Vorbereitungen für den Start des ID.3 laufen auf Hochtouren. Ende des Jahres startet die Produktion in Zwickau – die Komponententstandorte fertigen dafür wichtige Bauteile: Neben Batteriesystem und E-Antrieb produzieren die Kollegen in Deutschland und internationalen Werken auch noch weitere Komponenten für den ersten vollelektrischen Antrieb von Volkswagen auf MEB-Basis. Einen Überblick gibt es auf der Komponentenseite im Konzernteil. **→ SEITE 14**

Schlank aufgestellt: Top-Gremien

Schlanke Entscheidungsprozesse und sauber strukturierte Berichts- und Eskalationswege: Mit nur 14 Top-Gremien trägt die Group Components zur effizienten Ausgestaltung der Gremienlandschaft im Konzern bei. Gemeinsam mit den Geschäftsbereichen haben Group Components Strategieleiter Ludwig Fazel und Patrick Gutsch von der Konzern Organisationsentwicklung die Top-Gremien der Komponente standardisiert, rechtssicher beschrieben und nach Freigabe des Vorstands transparent auf Group Connect veröffentlicht. **→ SEITE 19**

Service, Suche und der Speiseplan: Das alles kann die Volkswagen App

Bereits mehr als 11.500 Beschäftigte bleiben per Fingertipp auf dem Laufenden

Ob in der Werkshalle oder am Baggersee: Mit der 360° Volkswagen App haben Beschäftigte Neuigkeiten und Wissenswertes aus der Volkswagen Welt immer dabei. Schon 11.660 Kolleginnen und Kollegen (Stand: 5. Juli) haben die kostenlose App auf ihrem Smartphone installiert. Sie kann für private

Android-Handys aus dem Google Play Store und für dienstliche iPhones aus dem Volkswagen App Store kostenlos heruntergeladen werden. Eine Version für private Apple-Geräte ist in Arbeit.

App-Nutzer der ersten Stunde ist Personalvorstand Gunnar Kilian. Auf der Betriebsversammlung in Wolfsburg sagte er zu den Beschäftigten: „Ich kann Sie alle nur bitten: Installieren Sie diese App. Sie hilft Ihnen, sich durch den Dschungel der Volkswagen Welt zu navigieren.“ Was ist dort zu finden? In der 360° Volkswagen App gibt es News aus den Werken und Geschäftsbereichen der Volkswagen AG und von den Marken. Sie liefern spannende Artikel über Autos und Menschen, strategische und bunte Themen.

Ergänzt wird das Nachrichtenangebot um eine Vielzahl an Services. So können per Fingertipp Speisepläne, Werkspläne und eine Übersicht über die internen Bus-Routen abgerufen werden. Außerdem hat das Entwickler-Team um Marco Klein eine Suchfunktion integriert und will in Kürze weitere Schnittstellen zu Volkswagen Systemen schaffen, etwa den HR Self Services.

Marco Klein: „An welchen Stellen wird die App weiterentwickeln, entscheiden die Nutzerinnen und Nutzer. Sie stehen bei uns im Fokus. Wir möchten Ihnen die Möglichkeit geben, jederzeit und komfortabel auf die Informationen zuzugreifen, die sie gerade benötigen.“

Ebenfalls bequem: Die Anmeldung in der App funktioniert ganz einfach mit Volkswagen User-ID und dem WeServices-Passwort, das zum Beispiel auch für das Stimmungsbarometer oder für die Anwendung im 360° Volkswagen Net verwendet wird. Also: Herunterladen, einloggen und schon



Service, News und mehr: Immer mehr Mitarbeiter haben die Volkswagen App.

ist man mitten in der Volkswagen Welt – zu jeder Zeit und an jedem Ort. **→ An den Standorten in Sachsen und in Osnabrück wird die App zu einem späteren Zeitpunkt eingeführt.**



Sie haben die App entwickelt: Das Entwickler-Team um Marco Klein (Dritter von links) war auf der Betriebsversammlung in Wolfsburg zu Gast.



Wolfsburg wird Modell für urbanes Laden

Tragfähige e-mobile Ladeinfrastruktur im urbanen Raum: Für großes mediales Interesse sorgte die Vorstellung des Gemeinschaftsprojekts zwischen der Stadt Wolfsburg und Volkswagen: Thomas Schmall und OB Klaus Mohrs präsentierten mit Bernd Osterloh und Martin Roemheld, Leiter e-Mobility-Services, das gemeinsame Konzept anlässlich des 81. Stadtgeburtstags: Ab jetzt werden zusätzlich zur bestehenden Ladeinfrastruktur in der Stadt und auf dem Werkgelände zwölf flexible und bis zu 28 Schnellladesäulen ergänzt. **→ SEITE 17**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

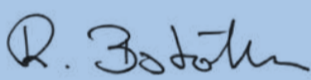
der heißeste Juni aller Zeiten liegt hinter uns, der Wechsurlaub steht vor der Tür. Ich bedanke mich bei allen, die unter oft nicht einfachen Bedingungen gearbeitet und geschwitzt haben. Wir alle freuen uns jetzt auf erholsame Wochen mit der Familie und Freunden. Die Auszeit haben wir uns verdient.

Wir haben ein sehr ordentliches erstes Halbjahr absolviert. Unsere Autos – vor allem die neuen SUVs – kommen bei den Kunden hervorragend an. Der Touareg gewinnt alle Vergleichstests. Der T-Roc und T-Cross machen Volkswagen jünger und moderner. Mit dem Golf 8 steht die Neuauflage der Marken-Ikone in den Startlöchern. Unsere Teams haben ein sensationelles Auto entwickelt. Jetzt müssen wir gemeinsam den Anlauf schaffen und der Welt beweisen, dass der Golf DIE Nummer 1 unter den Kompakten bleibt.

Im Herbst auf der IAA in Frankfurt geht es dann Schlag auf Schlag weiter: Mit dem ID.3 fahren wir das Elektroauto aus der Nische. Der ID.3 zeigt wie die Zukunft des Autos aussieht: digital, vernetzt, emissionsfrei. Er unterstreicht unsere Vorreiter-Rolle beim Thema Nachhaltigkeit. Mit unserem Bekenntnis zum Pariser Klimaabkommen und zum Null-Emissionsziel bis 2050 übernimmt Volkswagen Führungsverantwortung. Der ID.3 wird als erster mit Stolz das neue Markenlogo tragen. Unser neuer Markenauftritt wird ein Quantensprung, mit dem das „neue Volkswagen“ für alle sichtbar und anfassbar wird. Ich freue mich darauf!

Wir alle merken es: VW stellt sich für die Mobilität von morgen auf. Das Umfeld macht es uns nicht leicht. Aber wir sind ein starkes Unternehmen mit viel Potenzial und einer tollen Mannschaft. Wir als Vorstandsteam freuen uns, Volkswagen gemeinsam mit Ihnen weiter nach vorne zu bringen. Vorher wünsche ich Ihnen und Ihren Familien aber eine schöne, entspannte Urlaubszeit! Und allen, die in der Ferienzeit die Stellung halten und weiterarbeiten: vielen Dank für den Einsatz.

Herzliche Grüße



Ralf Brandstätter
COO Marke Volkswagen

Verbesserungsideen: Erstmals neue Höchstprämie gezahlt

Zwei Mitarbeiter freuen sich über 75.000 Euro – Ihr Vorschlag: Elektrische statt mechanische Pumpe zum Entlüften

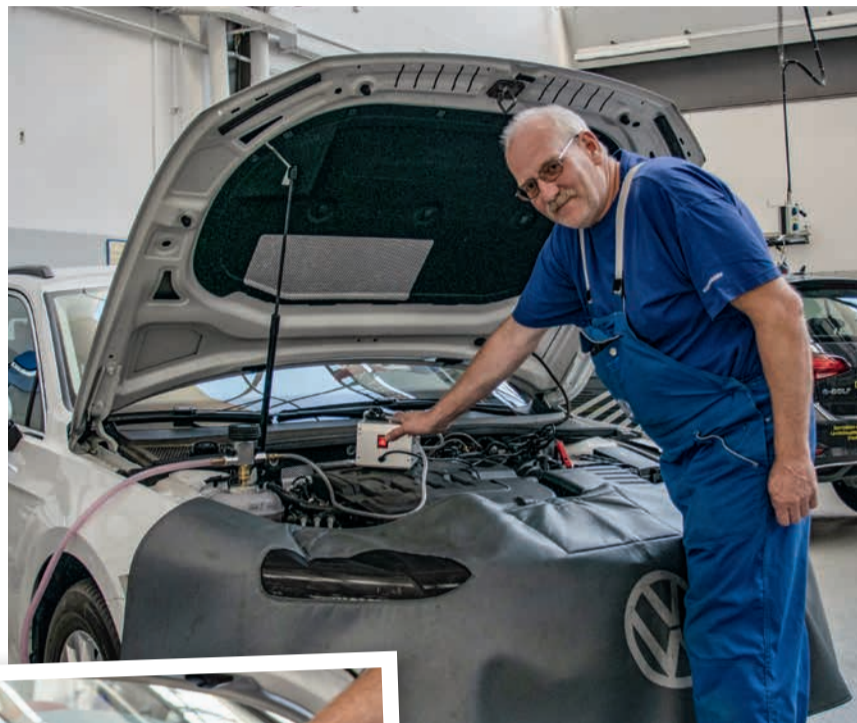
Zum ersten Mal hat das Ideenmanagement der deutschen Werke der Marke für Verbesserungsideen die neue Höchstprämie vergeben: Mit insgesamt 75.000 Euro belohnte es zwei Mitarbeiter aus Wolfsburg, die anonym bleiben möchten. Sie hatten den Vorschlag, den Kundendienstwerkstätten beim Wechsel von Kühlmittel freizustellen, ob sie



Thorsten Janotta, Ideenmanagement

weiter eine mechanische Standardpumpe zum Entlüften nutzen oder eine neue, elektrische Pumpe. Diese spart Zeit und Geld – schon jetzt mehr als eine halbe Million Euro. „Die erste Idee, die mit der neuen Höchstprämie belohnt wird, ist in doppelter Hinsicht etwas Besonderes: Zum einen hat das Unternehmen bereits im ersten Jahr mehr als 600.000 Euro gespart“, sagt Thorsten Janotta, Leiter Ideenmanagement. „Zum anderen hatten die Mitarbeiter die Idee noch im Gültigkeitszeitraum der alten Betriebsvereinbarung eingereicht. Durch die geltenden Übergangsregelungen konnte die Verbesserungsidee mit der neuen Höchstprämie honoriert werden.“

Hintergrund: Volkswagen hat auf Basis einer neuen Betriebsvereinbarung das Ideenmanagement modernisiert. Ein neues IT-System



Neue Methode: Andreas Hummel (er ist nicht einer der Ideengeber) arbeitet in der Kundendienstwerkstatt im Werk Wolfsburg mit der elektrischen Unterdruckpumpe.

Schritt nach rund 20 Jahren. Super, dass die Höchstprämie nun zum ersten Mal vergeben werden konnte.“

Die prämierte Idee

Das Problem: Wird in einer Kundendienstwerkstatt das Kühlmittel eines Fahrzeugs gewechselt, muss Unterdruck erzeugt werden, um Luft aus dem Kühlmittelsystem zu bekommen. Bisher erzeugen Mechaniker diesen Unterdruck bei allen Volkswagen Aggregaten mit einem

Standard-Werkzeug, das mit Druckluft betrieben wird. Bei Modellen mit Dieselmotor muss das komplexe Kühlsystem mithilfe unterschiedlicher Verfahren entlüftet werden. Dieser Prozess nimmt viel Zeit in Anspruch – Zeit, die Geld kostet. Denn: Wird eine Reparatur im Gewährleistungs- oder Kulanzzeitraum vorgenommen, zahlt Volkswagen die Materialkosten und die Zeiteinheiten, die der Mechaniker in der Werkstatt leistet.

Die Lösung: Im Reparaturleitfaden für Kundendienstwerkstätten stellt Volkswagen für den Dieselmotor nun eine alternative Arbeitsmethode bereit: Der Mechaniker kann eine elektrische Unterdruckpumpe benutzen. Durch ihren Einsatz verringert sich die Restluft im Kühlsystem und die abschließende Entlüftungsroutine dauert nicht mehr so lange. Die Arbeitszeit verringert sich dadurch um 13 Minuten. Über Volkswagen kann die elektrische Unterdruckpumpe bereits bestellt werden. Auswertungen zeigen: Werkstätten setzen diese Methode gern ein – die Pumpe wurde mehr als 60.000 Mal genutzt.



IDEENMANAGEMENT

Die alte Höchstprämie (rund 51.000 Euro) wurde im vergangenen Jahr 23-mal an deutschen Volkswagen Standorten an Beschäftigte ausgezahlt. Weitere Informationen zum Ideenmanagement und zum Einreichen von Ideen im Volkswagen Net.

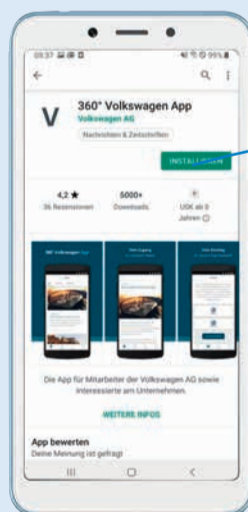
Schritt für Schritt: So kommt die App aufs Smartphone

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

Blöß ein paar Mal tippen – und schon landet die neue 360° Volkswagen App auf dem Smartphone. Das nur wenige Megabyte große Programm kann kostenlos aus dem Google Play Store auf ein privates Android-Handy beziehungsweise aus dem Volkswagen App Store auf ein dienstliches iPhone heruntergeladen werden. Wie genau, das erklärt die Schritt-für-Schritt-Anleitung rechts.

Noch etwas gedulden müssen sich die Kolleginnen und Kollegen an den Standorten Sachsen und Osnabrück: Sie können die App zwar herunterladen, allerdings wird für sie der Mitarbeiter-Zugang erst zu einem späteren Zeitpunkt freigeschaltet.

Privates Android-Handy:

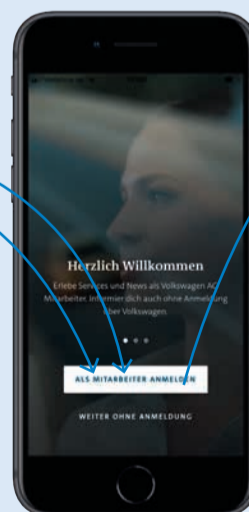


Öffnen Sie den Google Play Store und suchen Sie darin nach der App. Klicken Sie anschließend auf die Schaltfläche „Installieren“.

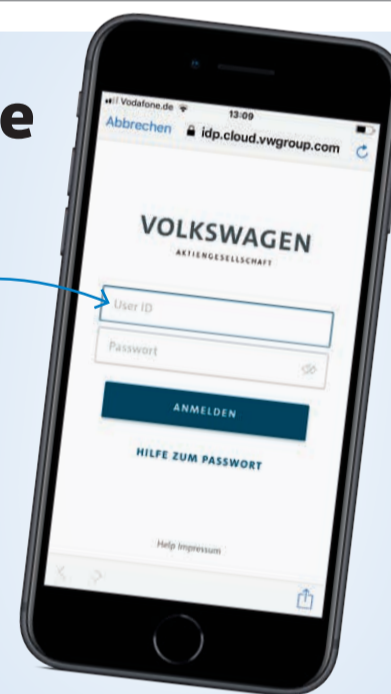
Dienstliches iPhone:



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.vwg> neue Zugangsdaten beantragen. Bitte beachten Sie: PWSS ist nur im Volkswagen Netzwerk verfügbar. Sie benötigen zur Anmeldung Ihre PKI-Karte.

Impressum

360°

Herausgeber
Interne Kommunikation
Konzern und Marke Volkswagen

Anschrift
Brieffach 1977, K-S1
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

Larry D. Thompson: „Bin vom Engagement der Volkswagen Mitarbeiter beeindruckt“

360° Interview mit dem Monitor über die Zusammenarbeit mit Volkswagen und das Feedback, das er von den Mitarbeitern erhält

Seit 2017 begleitet Larry D. Thompson als unabhängiger Compliance Monitor das Unternehmen im Rahmen eines Monitorships. Seine Aufgabe: beurteilen und beaufsichtigen, dass der nach dem Dieselskandal mit dem US-Justizministerium vereinbarte Vergleich erfüllt wird. Seit 2015 hat Volkswagen zahlreiche Maßnahmen getroffen, mit denen das Unternehmen seine Compliance-, Berichts- und Kontrollsysteme stärkt. Ob diese auch nachhaltig wirksam sind, testet Thompson derzeit mit seinem Team. 360° sprach mit ihm bei einem seiner Besuche in der Konzernzentrale in Wolfsburg.

Hat Volkswagen Ihrer Meinung nach etwas aus dem Dieselskandal gelernt?

Ja, Volkswagen hat die Bedeutung einer funktionierenden, verantwortungsbewussten und transparenten Unternehmenskultur verstanden. Das Unternehmen zieht Manager für ihr Verhalten im Dieselskandal zur Verantwortung und kommuniziert dies seinen Mitarbeitern.

Ist Volkswagen – nach dem Skandal – ein besseres Unternehmen?

Darüber besteht kein Zweifel. Volkswagen wurde nach dem Skandal zu einem besseren Unternehmen. Aber Volkswagen ist auch eine große und komplexe Firma. Sie hat noch einen weiten Weg vor sich, um ein Top-Integritäts- und Compliance-Programm zu etablieren und effektiv zu betreiben. Ich glaube, der Vorstand hat das verstanden. Deshalb widmet er dem T4I-Programm Ressourcen und besondere Kraftanstrengungen.

Wie wird Ihre Arbeit bei Volkswagen wahrgenommen und wie läuft die Zusammenarbeit mit dem Unternehmen?

Mein Team wurde von Volkswagen Mitarbeitern und vom Betriebsrat hervorragend unterstützt. Vom Project Management Office bekommen wir sehr gute logistische Unterstützung und die Zusammenarbeit klappt ausgezeichnet.

Bekommen Sie die notwendige Unterstützung, die Sie für die Erfüllung Ihrer Aufgabe benötigen?

In diesem Bereich besteht noch Verbesserungsbedarf. Wir sind jetzt in der Testphase meiner Arbeit. Das Gericht fordert von mir die Bestätigung, dass das Integritäts- und Compliance-Programm von Volkswagen reibungslos funktioniert. Entsprechend dem Wortlaut meines Mandats des Gerichtshofs muss ich bestätigen, dass die Programme „angemessen konzipiert sind, um Verstöße gegen Betrugs- und Umweltgesetze zu verhindern“. Wir haben eine Menge harter Arbeit vor uns, um sicherzustellen, dass das Unternehmen meine Erwartungen an die Zertifizierung versteht und mir dabei hilft, dem Unternehmen einen entsprechenden Nachweis auszustellen.

Welches Feedback erhalten Sie von den Mitarbeitern?

Es ist großartig: Die Volkswagen Mitarbeiter sind stolz auf das Unternehmen und wollen, dass es erfolgreich ist und besser wird. Sie sagen mir und meinem Team, dass sie die heute sichtbaren Verbesserungen gut finden. Es erfüllt mich mit großer Genugtuung, zumindest einen kleinen Teil zu diesen Verbesserungen und Änderungen beigetragen zu haben.

Einige Mitarbeiter haben kürzlich aber auch ihre Verunsicherung ausgedrückt und sogar gesagt, der Zertifizierungsprozess setze sie unter einen gewissen Druck. Allen Mitarbeitern muss klar sein, dass wir das Richtige tun. Wir werden uns auf die richtige Art und Weise am Zertifizierungsprozess beteiligen, und die Mitarbeiter sollten sich auf dem Weg durch diesen Prozess nicht unter Druck gesetzt fühlen. Lassen Sie mich meine Antwort näher erläutern: Es gibt Druck, da wir nur noch eineinhalb Jahre haben und noch eine Menge zu tun ist. Einige fühlen sich unter Druck, alles rechtzeitig zu erledigen.

Volkswagen ist weltweit aktiv. Darf es bei Integrität und Compliance zu Differenzen aufgrund kultureller Unterschiede kommen?



360°-Redaktionsgespräch in Wolfsburg: Larry D. Thompson stellt sich den Fragen von Jörg Lünsmann (links) und Kai Grüber.

Kulturelle Unterschiede muss man immer verstehen und respektieren. Volkswagen als weltweit tätiges Unternehmen muss aber einen Wertekanon besitzen, für den es steht und auf den es sich stützt, ganz gleich, wo es Geschäfte macht. Ein ökologisches, nachhaltiges Fahrzeug ist in China oder Spanien genauso wichtig wie in Deutschland. Ehrliches und integriertes Handeln ist in Brasilien genauso wichtig wie in den Vereinigten Staaten. Der Konzernvorstand betont regelmäßig, dass es für die Glaubwürdigkeit von Volkswagen wichtig ist, dass jeder von uns nicht nur die Gesetze befolgt, sondern auch integer handelt.

Kommt diese Botschaft bei den Mitarbeitern an?

Die Mitarbeiter von Volkswagen sind für diese Botschaft absolut offen. Alle Volkswagen Mitarbeiter, mit denen ich im Rahmen meiner Aufgabe als Monitor in Kontakt war, sind stolz auf die Firma und möchten, dass das Unternehmen den Dieselskandal so schnell wie möglich hinter sich lässt.

Fehlverhalten wurde bei Volkswagen schon immer bestraft, im schlimmsten Falle mit Entlassung. In letzter Zeit berichtet das Unternehmen zunehmend über Fehlverhalten und Sanktionen. Können Sie schon Auswirkungen feststellen?

Ich habe die Berichte der internen Medien zu diesem Thema gesehen. Sie sind alle sehr gut gemacht. Zum aktuellen Zeitpunkt kann ich nicht abschätzen, wie effektiv diese sind. Aber ich bin sicher, dass diese Botschaften bei den Mitarbeitern ankommen und angenommen werden, wenn sie über einen längeren Zeitraum fortgesetzt werden.

Die Mitarbeiter werden verstehen, dass sich Volkswagen dazu verpflichtet, seine Führungskräfte zur Verantwortung zu ziehen und diesen Prozess transparent zu gestalten.

Was sagen Sie über Volkswagen, wenn Sie in den USA sind?

Ich spreche über die Größe und Komplexität von Volkswagen. Auch spreche ich mit den Menschen in den Vereinigten Staaten über die Veränderungen, denen Volkswagen und der Rest der Automobilindustrie durch Elektromobilität, Ride-Sharing und autonomes Fahren gegenüberstehen. Die gesamte Industrie befindet sich in rasanter und intensiver Transformation. Und Volkswagen als größter Automobilhersteller hat in diesem Prozess eine Führungsrolle inne. Ich erzähle den Menschen in den Vereinigten Staaten auch, wie sehr ich von der Arbeitsmoral der Volkswagen Mitarbeiter beeindruckt bin. Sie arbeiten hart, sehr hart, und sie richten sich nach sehr hohen Maßstäben.



Feedback: Larry Thompson bei der Präsentation von neuen Videos zu den Group Essentials.

Wie lange wird Volkswagen noch mit dem Dieselskandal zu tun haben?

Volkswagen sollte den Dieselskandal und die damit verbundenen finanziellen Schäden sowie den Verlust an Reputation niemals vergessen.

Wann wird Ihre Mission erfüllt sein?

Rein technisch gesehen endet meine Amtszeit als Monitor im Juni 2020. Meine Mission wird jedoch hoffentlich für immer erfüllt bleiben. Und so lange, dass ein Skandal in der Größenordnung des Dieselskandals im Unternehmen nicht wieder eintritt.

Sie haben Wolfsburg oft besucht. Was waren Ihre eindrucksvollsten Erlebnisse hier?

Ich mag Autos, und die Autostadt ist ein fantastisches Erlebnis. Auch bin ich von der Reichweite der Partnerschaften, zum Beispiel mit Uitenhage in Südafrika, sehr beeindruckt. Sie reichen ihnen die Hände, sie helfen den Menschen dort. Jeder in Wolfsburg, vom Bürgermeister angefangen, hat mich sehr gastfreundlich empfangen.

„Volkswagen wurde nach dem Skandal zu einem besseren Unternehmen.“

Larry D. Thompson



LARRY DEAN THOMPSON (GEBOREN 1945)

ist ein angesehener US-Jurist. Von 2001 bis 2003 war er stellvertretender Generalstaatsanwalt in Washington, die zweithöchste Position im US-Justizministerium. Als US-Staatsanwalt des nördlichen Bezirks von Georgia (Atlanta) hatte er mit komplexen Fällen zu tun, wie beispielsweise dem Enron-Skandal. Er lehrt Unternehmens- und Wirtschaftsrecht an der University of Georgia School of Law.

Das ist das neue Software-Ressort

Vorstandsbereich von Christian Senger bündelt die digitalen Aktivitäten rund ums Auto in der Marke Volkswagen – Sechs Abteilungen

Hochleistungscomputer auf Rädern: Die digitale Revolution hat das Automobil erreicht.

Volkswagen bündelt deswegen seine Digital-Kräfte. Christian Senger und seine Mannschaft treiben die mobile

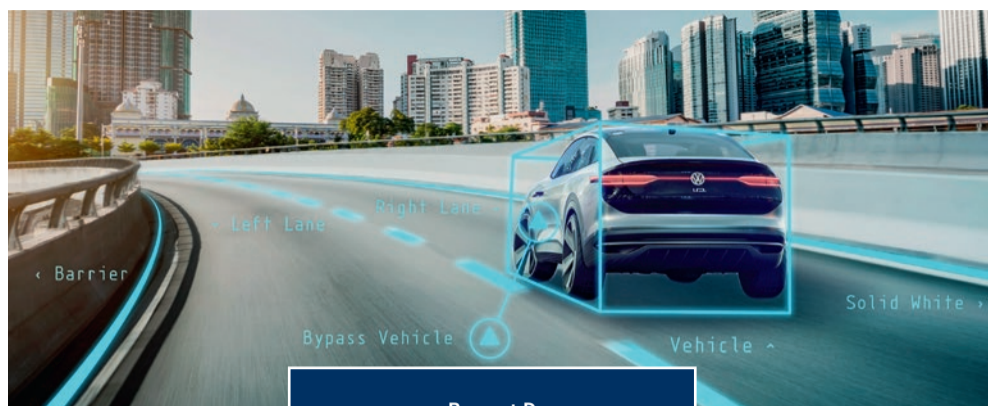


Software-Vorstand Christian Senger

Digitalisierung innerhalb des Konzerns und in der Marke weiter voran. Ziel ist, die Software-Aktivitäten zu bündeln und die markenübergreifende Zusammenarbeit an Software- und intelligenten Mobilitätskonzepten schlagkräftig und zukunftsfest aufzustellen. Christian Senger: „Volkswagen hat bereits einen wichtigen Schritt gemacht. Wir haben im Unternehmen die Entwicklung von Hardware und Software organisatorisch getrennt, und das übrigens als erster Automobilhersteller. Das ist wichtig, weil Software viel schnelleren Entwicklungszyklen folgt.“ Senger, der das hier vorgestellte Markenressort Digital Car und Services sowie in Personalunion die gleichnamige Konzernfunktion verantwortet, formt mit einem Team aus den Marken Audi, Porsche und Volkswagen eine agile, markenübergreifende „Car.Software“-Einheit in der bis 2025 mehr als 5.000 Experten und Top-Talente zusammengeführt werden sollen.

Abteilung DX

DX ist innerhalb des D-Ressorts die Zentralstelle für alle übergreifen-



Ressort D Vorstand Christian Senger



Angelika Braun



Rolf Zöller



Christoph Hartung



Christian Birke



Qing Chang



Matthias Erb

Abteilung EE

Die EE bringt Elektronik-Innovationen in Serie. Schwerpunkte bilden dabei Connected Car, Infotainment und User Experience. Nach der Architekturfestlegung und Konzepterstellung werden Anforderungen in Lastenheften definiert und als Bauteil-, Funktions- oder Systemverantwortliche agieren die Entwickler hochvernetzt in engen Abstimmungen mit den zahlreichen Lieferanten. Dabei spielen definierte Prozesse, Methoden und Tools eine entscheidende Rolle. Durch das Zusammenwirken der hohen Anzahl an Kompo-

nenten in einem äußerst komplexen Umfeld kommt der E/E-Integration eine Schlüsselrolle zu. Sie stellt mit einer systematischen Analyse und Abarbeitung der E/E-Fehler die Anlaufqualität der Fahrzeuge sicher. Zukünftig werden die Lieferungen der Car.SW.Org, z.B. der digitale Assistent, in der EE markenspezifisch appliziert und in alle Volkswagen Projekte integriert.

Abteilung G4S/VX

Bei VX und G4S dreht sich alles um digitale Geschäftsmodelle. Von neuartigen We-Diensten wie We

Deliver, WeShare oder We Park über Business-Lösungen wie die CDIS-Box bis hin zu Kunden-Webseiten, Apps und E-Commerce Lösungen: G4S/VX denkt vom Kunden aus und schafft digitale Mobilitätsangebote.

Abteilung FIX

FIX arbeitet gemeinsam mit VX und G4S an den We-Diensten und der Service-Plattform. Dabei übernimmt FIX die Gesamtverantwortung für alle IT-Zuliefer- und -Entwicklungsleistungen.

Abteilung GT

GT steuert die Umsetzung des neuen VW.os. Das VW.os ist die technologische Zukunft: Mit Entwicklung unserer E³-Elektronik-Architektur, als Basis für das neue Volkswagen Ökosystem, ermöglichen wir es unseren Fahrzeugen, in Zukunft immer online, vernetzt und up to date zu sein. Wie bei einem Smartphone sollen sich unsere Kunden die neuesten Funktionen per Knopfdruck in ihre Fahrzeuge laden können. Wir realisieren eine im Konzern einheitliche digitale Fahrzeugarchitektur und schaffen dabei Synergien über alle Marken und Regionen hinweg.

Abteilung GX

Bei GX dreht sich alles um das Thema Holistic User Experience (HUX). Unter HUX versteht man das ganzheitliche Nutzererlebnis. Das geht weit über die Benutzung eines Fahrzeuges hinaus. HUX umfasst alle Kontaktpunkte, die Kunden mit der Marke Volkswagen haben – also auch Websites, Apps sowie sämtliche Mobilitätsangebote. Der Kunde von heute erwartet an jedem dieser Kontaktpunkte ein einheitliches, ansprechendes Design sowie eine leichte und intuitive Bedienbarkeit.

Senger: „Unser Software-Logo wird ein Prädikat sein“

Das will Christian Senger mit der neuen Software-Einheit erreichen – Bis 2025 mehr als 5.000 Experten und Top-Talente an Bord

Herr Senger, Sie sind Vorstand in einem Ressort, das es vorher bei Volkswagen noch nicht gab: Digital Car and Services. Was war Ihre erste Amtshandlung?

Mir ist es sehr wichtig, allen erst einmal zu sagen, was wir wollen und wie wir das tun. Volkswagen entwickelt, produziert und verkauft in der ganzen Welt hervorragende Autos. Beim Thema Software aber gehören wir noch nicht zu den Großen. Natürlich gibt es da viele Fragen. Wohin wollen wir bei dem Thema? Wie kann das klappen? Und manchmal auch: Schaffen wir das? Ich bin überzeugt: ja! Ich will zusammen mit meinem Team beweisen, dass Volkswagen auch auf diesem Gebiet Spitzenleistung bringt.

Warum bewegt das Thema Digitalisierung ein Automobilunternehmen so sehr?

Ein Volkswagen wird Teil der digitalen Lebenswelt unserer Kunden: voll vernetzt und immer online. Das erwarten unsere Kunden von uns, wir sehen uns klar in der Pflicht. Mit Retro-Charme überzeugen wir keine Kunden. Unsere Software im Fahrzeug muss leistungsfähig, stabil, sicher und in schnellen Takten über eine Cloud-Anbindung aktualisierbar sein.

Sie wollen mehr Software selbst entwickeln, aber den Aufwand reduzieren?

Die Hauptlast haben wir heute mit der Vernetzung von Hardware und Software im Auto. Nur ein Beispiel: Aktuell müssen in Fahrzeugen der Marke Volkswagen bis zu 70 Steuergeräte

vernetzt werden, die mit Software von 200 verschiedenen Zulieferern laufen. Wir verwenden einen großen Teil unserer Kraft auf die technische Integration und arbeiten sehr viel auf den Entwicklungen Dritter. Das ist kein gutes Modell für die Zukunft. Wir müssen diejenigen sein, die die Software entwickeln, die die Standards bestimmen und sie für alle Marken und Zulieferer verfügbar machen.

Wie hoch ist der Anteil von selbst entwickelter Software heute?

Wir liegen heute bei einem Anteil von weniger als 10 Prozent. Das ist deutlich zu wenig. Im Volkswagen Konzern wollen wir bis 2025 einen Eigenanteil an der Softwareentwicklung von mehr als 60 Prozent erreichen.

Wie wollen Sie das erreichen?

Volkswagen hat bereits einen wichtigen Schritt gemacht. Wir haben im Unternehmen die Entwicklung von Hardware und Software organisatorisch getrennt, und das übrigens als erster Automobilhersteller. Das ist wichtig, weil Software viel schnelleren Entwicklungszyklen folgt. Den Weg gehen wir weiter. Wir wollen eine agile „Car.Software“-Einheit formen und dort bis 2025 mehr als 5.000 Experten und Top-Talente zusammenführen. Die Experten werden sich voll auf Fahrzeug-Digitalisierung und Entwicklung fahrzeugnaher Dienstleistungen konzentrieren.



Vorstand Christian Senger im Interview: „Mit Retro-Charme überzeugen wir keine Kunden.“

Was ist das Ziel dahinter?

Die Plattform-Expertise, die Volkswagen bei der Hardware besitzt, übertragen wir nun auf Software. Wir entwickeln eine Software-Plattform, die von allen Konzernmarken und in allen Regionen eingesetzt wird. Konkret geht es um ein einheitliches Fahrzeug-Betriebssystem und die dazugehörige Cloud-Plattform, die Volkswagen Automotive Cloud.

Was schreiben Sie denn als künftige Priorität für die Softwareentwicklung auf den Zettel?

Klare Antwort: die Absicherung der Anläufe, also den termingerechten Produktionsstart unserer Autos. Generell werden wir uns daran messen lassen müssen, immer zuverlässig zu liefern.

Werden die großen Marken im Volkswagen Konzern denn noch eigene Kompetenzen im Bereich Software behalten?

Ja. Das ist sinnvoll, denn Software und alle digitalen Funktionen, die für unsere Kunden erlebbar sind, werden in Zukunft noch stärker zur Markenpositionierung beitragen. Die Arbeitsteilung ist einfach: Wir werden in Konzernverantwortung die Software-Plattform mit Basisfunktionen für alle definieren und auf diese Weise ein virtuelles Regal befüllen, aus dem sich die Marken bedienen. Die Marken haben dann die Möglichkeit, bestimmte Basisumfänge zu individualisieren. Und ganz unberührt davon behalten die Technischen Entwicklungs-

abteilungen der Marken ihre Verantwortung für die hardwarenahe Entwicklung.

Was haben denn Volkswagen Kunden von dieser Neuorganisation der Softwareentwicklung bei Volkswagen?

Unsere Kunden profitieren davon erheblich. Sie erleben Autos von Volkswagen künftig noch dynamischer, aufregender und individueller. Der Schlüssel dafür ist die einheitliche Software-Plattform mit ihren Standards. Denn so können wir Softwareentwicklung neu denken, den Fokus verschieben auf die Kreation. Wir werden Fahrzeug-Updates, nützliche Services und neue spannende Features schnell und zuverlässig anbieten.

Herr Senger, zum Schluss noch eine Frage: Wie sieht Ihre Vision für die Software „made by Volkswagen“ in 2025 aus?

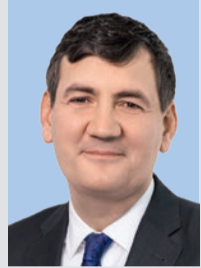
Viele Entwicklungen aus dem Volkswagen Konzern gelten heute als Gütesiegel für den technischen Fortschritt der Automobilindustrie. Ein Beispiel: Für viele Millionen Menschen steht das berühmte Label „quattro“ von Audi für das Maß der Dinge in Sachen Allradantrieb. Genau dahin wollen wir. Wenn sich die Menschen in wenigen Jahren in einem Autohaus oder virtuellen Showroom unsere Autos anschauen, dann sollen sie unser Software-Logo am Fahrzeug sehen. Das wird ein Prädikat sein.

Neue Struktur und neue Prozesse: Veränderungen im Bereich Personal

Gunnar Kilian: „Die Transformation der Marke Volkswagen gelingt nur, wenn auch das Personalressort optimal aufgestellt ist“

Das Personalressort der Marke Volkswagen besetzt in diesem Sommer die Personalleitungen mehrerer Standorte und bei Gesellschaften neu. Darüber hinaus wird eine neue Funktion die Personalarbeit der Produktionsstandorte der Marke koordinieren.

Personalvorstand **Gunnar Kilian:**



„Die Transformation der Marke Volkswagen gelingt nur, wenn auch das Personalressort optimal aufgestellt ist. Deshalb überarbeiten wir unsere Prozesse, wir digitalisieren, wir strukturieren neu und setzen auf Top-Know-how unserer Führungsteams. Die personellen Veränderungen vertiefen das Know-how jedes Einzelnen, verbreitern den Erfahrungshorizont und fördern die Zusammenarbeit zwischen Standorten und Gesellschaften.“ Die Veränderungen erfolgen bis spätestens 1. September. Die einzelnen Personalien:



Andrea Morgan-Schönwetter übernimmt die Gesamtverantwortung Recruiting & Talent-Marketing

für die Volkswagen AG und berichtet direkt an Personalvorstand Gunnar Kilian (siehe auch Interview S. 11). Sie studierte Betriebswirtschaftslehre und war vor ihrem Wechsel zu Volkswagen Anfang dieses Jahres für die Telekom

tätig. Verantwortlich war sie dort unter anderem für das Personalmarketing. Sie leitete außerdem das Recruiting und baute das Recruiting-Center auf und aus.



Nicole Kösling, Personalleiterin im Werk Chattanooga (USA), wird Leiterin Personal des Werks Wolfsburg. Kösling folgt auf Jörg Maszutt.

Sie ist Kauffrau und MBA, begann ihre Berufslaufbahn im Personalwesen von Faurecia und wechselte 2003 zur Auto 5000 in den Volkswagen Konzern. Nach verantwortlichen Funktionen, unter anderem als Personalleiterin des Sitzherstellers SITECH, übernahm sie 2017 die Personalleitung im Werk Chattanooga.



Jörg Maszutt, Leiter Personal Werk Wolfsburg, verantwortet künftig die Personalarbeit der weltweiten Automobilwerke von

Volkswagen. Er berichtet direkt an den Generalbevollmächtigten und Personalleiter der Marke Volkswagen, Martin Rosik. Maszutt arbeitet seit 41 Jahren im Konzern. Ab 1994 hatte er verantwortliche Funktionen im Personalwesen inne, unter anderem für die Personal-Service-Center in Wolfsburg sowie die Bereiche Produktion, Beschaffung, Qualitätssicherung und Finanzen. Seit 2011 ist er Leiter Personal Werk Wolfsburg.



Burkhard Ulrich, Geschäftsführer Personal und Organisation bei Volkswagen Osnabrück, wird Personalleiter in Chattanooga (USA).

Er folgt auf Nicole Kösling. Ulrich arbeitet seit 27 Jahren im Konzern, seit 2002 im Personalwesen in unterschiedlichen verantwortlichen Funktionen, unter anderem in der Managementberatung. 2016 wurde er Geschäftsführer in Osnabrück.



Katrin Börsting, Personalleiterin Werk Salzgitter, wird Geschäftsführerin Personal und Organisation bei Volkswagen Osnabrück. Sie folgt auf

Burkhard Ulrich. Börsting ist Politologin und begann 1992 bei Volkswagen. Sie war unter anderem Personalleiterin bei der SITECH in Polen. 2010 wurde Börsting erstmals Geschäftsführerin Personal und Organisation bei Volkswagen Osnabrück, 2016 dann Personalleiterin in Salzgitter.



Lutz Becker, Leiter Labour Relations und Mitarbeiterbeteiligung, wird Personalleiter im Werk Salzgitter. Er tritt die Nachfolge von Katrin

Börsting an. Becker ist Pädagoge und arbeitet seit 23 Jahren im Konzern. Nach Stationen unter anderem in der Coaching und im Personalwesen Management verantwortete er die Industrial Relations sowie die Labour Relations und das Stimmungsbarometer.



Susanne Scholtyssek, Personalleiterin Technische Bereiche Marke Volkswagen, wird Leiterin der Hauptabteilung Personalwesen Ge-

schäftsleitung und Produktion der Porsche AG in Zuffenhausen. Scholtysseks bisherige Funktion übernimmt Dietmar Albrecht, Lei-

ter Volkswagen Group China Academy. Sie ist Politikwissenschaftlerin und arbeitet seit 2010 im Personalbereich. Nach Stationen in Kassel, als Vorstandsreferentin und Aufgaben in der Geschäftsführung der AutoVision Zeitarbeit übernahm sie 2016 die Personalleitung der Technischen Bereiche.



Dietmar Albrecht wird Personalleiter Technische Bereiche der Marke Volkswagen. Er studierte Mathematik und Informatik.

2002 kam er zu Volkswagen und trug dort unter anderem Verantwortung für Lerndesign, Kompetenzmanagement und Personalentwicklungsstrategie. 2015 übernahm er die Leitung der Volkswagen Group China Academy in Peking.



Sebastian Krapoth, Sprecher der Geschäftsführung der Volkswagen Group Services, wird Personalvor-

stand bei Volkswagen Slovakia. Auf Krapoth folgt Hartmut Rickel. Zugleich wird Thorsten Falk, Geschäftsführer Volkswagen Group Retail Deutschland, in die Geschäftsführung der Group Services berufen. Krapoth ist Psychologe und seit 1998 im Konzern. Nach verantwortlichen Funktionen bei Volkswagen Nutzfahrzeuge in Hannover übernahm er 2014 die Personalleitung der Autovision. Seit 2016 ist er Sprecher der Geschäftsführung der Volkswagen Group Services.



Hartmut Rickel wird Sprecher der Geschäftsführung der Volkswagen Group Services. Er

ist Wirtschaftsingenieur und seit 28 Jahren im Konzern. Nach Funktionen im Controlling bei Volkswagen in Wolfsburg und von Skoda leitete er seit 2009 die Vertriebssteuerung der Marke. 2017 wurde Rickel in die Geschäftsführung der Volkswagen Group Services berufen.



Thorsten Falk wird in die Geschäftsführung der Volkswagen Group Services berufen. Er ist

Ingenieur und seit 27 Jahren im Konzern. Ab 2008 hatte er verantwortliche Funktionen im Zentralen Personalwesen inne, unter anderem als Personalleiter für die Bereiche Vorsitzender des Vorstandes und Konzernbeschaffung. Zuletzt war er Geschäftsführer Personal und Organisation der Volkswagen Group Retail Deutschland (VGRD).



Stefan Baier, Projekt-Manager HR Leadership bei Audi, wird Executive Vice

President Human Resources bei der Volkswagen Group of America und Chief Human Resources Officer der Region Nordamerika. Er ist Kaufmann. Nach Stationen bei Infineon und Siemens wechselte er 2000 zu Audi. Dort arbeitete Baier als Personalleiter, unter anderem bei Audi of America. Später war er Leiter Konzern-Management-Entwicklung Vertrieb, Leiter HR Operations bei MAN und zuletzt Projekt-Manager HR Leadership bei Audi.



Klimaneutrales Rechenzentrum in Norwegen

Betrieben wird es ausschließlich mit Strom aus Wasserkraft – Hohe CO₂-Einsparung

Der Volkswagen Konzern hat ein neues, klimaneutral betriebenes Rechenzentrum in Rjukan (Norwegen) bezogen. Gemeinsam mit dem Partner Green Mountain hat er den Standort in sechs Monaten aufgebaut. Betrieben wird das Rechenzentrum zu 100 Prozent mit Strom aus Wasserkraft. So lassen sich pro Jahr mehr als 5.800 Tonnen CO₂ im Vergleich zu einem konventionell betriebenen Rechenzentrum sparen.



Mario Müller, Leiter IT-Integration

Die maximale Leistung von 2.750 Kilowatt werden Volkswagen und Audi für Hochleistungs-server nutzen, auf denen sie rechenintensive Projekte ihrer Fahrzeugentwicklung verarbeiten. Dazu zählen die Simulation von Crashtests und virtuelle Windkanal-Erprobungen. Sie auf



Blick auf und in das Rechenzentrum: Es ist etwa zwei Autostunden von Oslo entfernt.

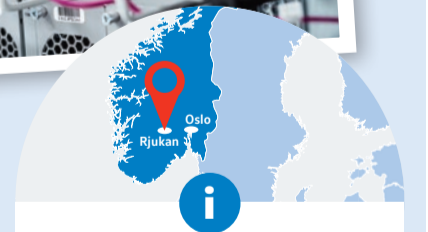
externe Rechenzentren auszulagern, entlastet die IT-Infrastruktur an den Heimatstandorten. „Mit neuen Technologien und digitalen Formen der Zusammenarbeit wächst der Bedarf an Rechenleistung im Unternehmen. Wir bauen unsere Kapazitäten deshalb stetig aus“, sagt Mario Müller, Leiter IT-Integration und Services im Volkswagen Konzern.

Er betont: „Uns sind betriebswirtschaftliche Aspekte und Nachhaltigkeit wichtig. Das neue

Rechenzentrum in Norwegen überzeugt in beiden Punkten. Der Betrieb ist kostengünstig und vollständig klimaneutral.“ Hintergrund: Standorte für Rechenzentren in den nordischen Ländern Europas qualifizieren sich durch gute Verfügbarkeit von günstiger, umweltfreundlicher Energie und Witterungsbedingungen, die sich für eine effiziente Kühlung der Anlagen nutzen lassen. Volkswagen betreibt bereits in Island ein klimaneutrales Rechenzentrum.

Dieser Standort ist etwa so groß wie der in Norwegen und spart jährlich rund 6.200 Tonnen CO₂.

Darüber hinaus betreibt Volkswagen an vielen nationalen und internationalen Standorten Rechenzentren „innerhalb der Werkzäune“. Deren Leistung wird vor allem für unmittelbar geschäftsrelevante Anwendungen genutzt, zum Beispiel Applikationen für die Produktion, die Logistik oder den Vertrieb.



Rechenzentrum steht in Norwegen

Das neue Rechenzentrum in Norwegen liegt etwa 180 Kilometer westlich von Oslo im Ort Rjukan. Es wurde vom Partner Green Mountain gebaut, der auf die Bereitstellung von Rechenzentrum-Kapazitäten für internationale Unternehmen spezialisiert ist.



Herbert Diess: Volkswagen will Führungsrolle bei Elektromobilität übernehmen.

China: So plant der Konzern die E-Offensive

Volkswagen will in China die Führungsrolle beim Thema Elektromobilität übernehmen. Das bekräftigte der Vorstandsvorsitzende des Volkswagen Konzerns, Herbert Diess, jüngst beim ersten World New Energy Vehicle Congress in der südchinesischen Stadt Bo'ao. So bekennt sich Volkswagen zu dem Ziel, auf dem chinesischen Markt bis 2035 den E-Auto-Anteil auf 50 Prozent der jährlichen Auslieferungen zu steigern. Das entspricht dem im Abschlussbericht des Kongresses für 2035 auf dem Weltmarkt prognostizierten E-Auto-Anteil. Damit bekommt China entscheidende Bedeutung für die Dekarbonisierungsstrategie des Volkswagen Konzerns. Bereits in diesem Jahr will Volkswagen chinesischen Kunden 14 elektrifizierte Modelle anbieten. Bis 2028 sollen mehr als die Hälfte der vom Konzern geplanten 22 Millionen E-Autos in China produziert werden. Gleichzeitig stärkt Volkswagen die Entwicklungsarbeit. Mehr als 4.500 Ingenieure arbeiten im Land an Zukunftstechnologien. Im Zuge seiner E-Mobilitätsoffensive plant der Volkswagen Konzern, bis 2028 rund 11,6 Millionen E-Autos in China zu produzieren: mehr als die Hälfte des vom Konzern angestrebten Gesamtziels von 22 Millionen.



Im Gespräch: Axel Heinrich (r.) mit Vorständen Stefan Sommer und Frank Welsch (v. l.).

1.850 Gäste bei Group Innovation

Auf dem Prüfgelände in Ehra bei Wolfsburg haben wieder die „Future Mobility Days“ stattgefunden. Unter den 1.850 Gästen waren auch der Volkswagen Aufsichtsratsvorsitzende Hans Dieter Pötsch, mehrere Mitglieder des Vorstands sowie Vertreter des Nachhaltigkeitsbeirats. Eingeladen hatte die Group Innovation, ehemals Konzernforschung, die an vier Tagen eine Vielzahl von Projekten präsentierte. Unter anderem ging es um das autonome Fahren, um Sicherheitsassistenten, Mobilitätsdienste und nachhaltige Materialien im Fahrzeugbau.

„Unsere Kolleginnen und Kollegen aus den Innovation Centern Asien, Kalifornien und Europa sowie aus den Innovation Hubs Tel Aviv, Tokio und Barcelona brachten mit ihren Themen die übergreifende internationale Zusammenarbeit mit ein“, sagt Axel Heinrich, Leiter Group Innovation. „Für die Mannschaft der Group Innovation waren es sehr erfolgreiche Tage mit einem tollen Feedback von allen Marken.“

Das sagte Herbert Diess den Top-Managern

Konzernchef präsentierte die weiterentwickelte Konzernstrategie „Together 2025+“

Volkswagen Chef Herbert Diess hat vor rund 450 Top-Managern aus aller Welt die Weiterentwicklung der Konzernstrategie „Together 2025+“ vorgestellt. Anlass war die Global-Top-Management-Konferenz des Volkswagen Konzerns. Sie fand erstmals in der neuen Veranstaltungshalle „Hafen 1“ im Werk Wolfsburg statt.

„Shaping mobility – for generations to come“ – so lautet die neue Vision der geschärften Strategie. Mit ihr reagiert Volkswagen auf künftige Herausforderungen, um Mobilität nachhaltig zu gestalten. Diess: „Mit unserem Aktionsplan für unsere weiterentwickelte Strategie „Together 2025+“ erhöhen wir noch einmal das Tempo und schärfen den Fokus bei der Transformation unseres Unternehmens.“

Die Strategie sieht einen Aktionsplan mit fünf strategischen Modulen vor. Sie heißen: **Best Governance, Best Performance, Best Brand Equity, Software-Enabled Car Company, Excellent Leadership.**

• **Best Governance:** Wir schaffen eine fokussierte, schlanke Konzernholding, die Marken optimal steuert und Entscheidungsprozesse beschleunigt. Wir intensivieren den Austausch mit unseren Stakeholdern und überprüfen systematisch, ob wir der beste Eigentümer für die verschiedenen Geschäftsbereiche sind. Mit einem Dekarbonisierungs-Index machen wir unsere CO₂-Ziele messbar und die Fortschritte bis zur CO₂-Neutralität in 2050 transparent.

• **Best Performance:** Wir arbeiten an der nachhaltigen Wertsteigerung des Unternehmens durch eine stärkere Orientierung an der Kapitalrentabilität und dem konsequenten Heben von Synergien. Bis 2025 streben wir eine Kapitalrendite von mehr als 15 Prozent für den Konzern an. Auch in der Steuerung der Fahrzeugprojekte orientiert sich Volkswagen künftig an der Kapitalrendite.

• **Best Brand Equity:** Das Markenportfolio des Volkswagen Konzerns wird neu ausgerichtet und geschärft. Für jede Marke werden das Profil, der Markenauftrag und die Kernwettbewerber trennscharf festgelegt. Damit wollen wir den Wert unserer Konzernmarken bis 2025 deutlich steigern.

• **Software-Enabled Car Company:** Volkswagen will bis 2025 Software zur neuen Kernkompetenz machen und wird hierzu mehr als 5.000 Software-Experten in einer Organisationseinheit bündeln. Bis 2025 laufen alle neuen Fahrzeugmodelle konzernweit auf unserer eigenen, markenübergreifenden Software-Plattform – und holen mit unserem digitalen Ökosystem die Lebenswelt der Kunden ins Auto.

• **Excellent Leadership:** Beim Wandel zu einer offenen, partnerschaftlichen und integren Führungskultur müssen wir schneller vorankommen. Hierfür stellt Volkswagen die Managemententwicklung und -qualifizierung grundlegend neu auf und setzt auf mehr Vielfalt im Management: So soll unter anderem der Anteil weiblicher Führungskräfte bis 2025 auf mehr als 20 Prozent erhöht werden.



Herbert Diess: Der Konzernchef sprach in Wolfsburg vor 450 Top-Managern aus aller Welt.

Anzeige

SPEKTAKULÄRES SHOWPROGRAMM **MUSIK** **BEACHCLUB** **OPEN-AIR-ACTION** **ZUKUNFT DER MOBILITÄT**
SOMMERSPASS FÜR GROSS UND KLEIN **AUTOMOBILE ERLEBNISSE** **MITMACHANGEBOTE** **U. V. M.**

19. JULI – 1. SEPTEMBER 2019

A
AUTOSTADT

PROGRAMM UND TICKETS UNTER:
AUTOSTADT.DE/FESTIVAL

„Software-Experten werden heute heftig umworben“

360°-Interview: Andrea Morgan-Schönwetter über die Neuausrichtung des Personal Recruitings bei Volkswagen

Volkswagen wird in den nächsten Jahren mindestens 2.000 neue Arbeitsplätze mit Bezug zur Digitalisierung schaffen. Die Rekrutierung geeigneter Spezialisten wird eine der Hauptaufgaben von Andrea Morgan-Schönwetter sein. Seit Januar leitet sie den neu geschaffenen Bereich Recruiting & Talent Marketing in Wolfsburg.

Frau Morgan-Schönwetter, was ist neu am Bereich, den Sie gerade aufbauen? Bislang war das Rekrutieren neuer Mitarbeiter nur eine von vielen Aufgaben der Personalreferenten. Das werden wir ändern. Aktuell haben wir 25 Mitarbeiter, die sich nur um diese Sache kümmern. Bis Ende des Jahres sollen es bis zu 80 werden.

Warum ist das notwendig?

Bei Ingenieuren und anderen klassischen Berufen der Automobilbranche war Volkswagen viele Jahrzehnte lang als Top-Arbeitgeber gesetzt. Eine Ausschreibung über unsere Karriereseite reichte aus, um genügend Bewerbungen zu generieren.

Und das hat sich geändert?

Absolut. Wir suchen heute andere Profile als noch vor einigen Jahren, vor allem Softwareentwickler und IT-Spezialisten. Diese Experten werden aber heftig umworben, nicht nur von Unternehmen wie Google und Facebook, sondern auch von Wettbewerbern wie der Deutschen Bahn, Bayer und Adidas. Wenn wir für diese neue Zielgruppe noch nicht automatisch als potenzieller Arbeitgeber infrage kommen, dann müssen wir aktiv auf sie zugehen.

Wie wird das konkret aussehen?

In vielen Köpfen ist noch nicht angekommen, dass sich Volkswagen zu einem Software-Anbieter entwickelt. Als ich vor einem halben Jahr angefangen habe, war mir auch nicht bewusst, wie viel Bewegung hier drin ist. Dieses Momentum



Lust auf Volkswagen: Mit modernen Personal-Kampagnen (siehe Motive links) soll vor allem das Interesse bei Software-Spezialisten geweckt werden.



„Die aktuelle Kampagne zeigt es: Wir werden in der Ansprache persönlicher. Und wir duzen.“

müssen wir nutzen und den Leuten erklären, dass sie die Chance haben, die Transformation dieses Riesenunternehmens mitzugestalten. Um das zu kommunizieren, müssen wir die richtigen Leute natürlich erst einmal erreichen. Neben crossmedialen Kampagnen gehen wir daher auch auf Entwickler-Events, haben vor einigen Wochen zum Beispiel die große Software-Konferenz „We are Developers“ in Berlin besucht.

Sie verantworten auch das Personalmarketing. Was ändert sich dort?

Die aktuelle Kampagne zeigt es ja schon: Wir werden in der Ansprache persönlicher und duzen. Ein Plakat gibt den Denkanstoß: Stellt Volkswagen eigentlich auch Leute ein, die das Auto abschaffen wol-

len? So etwas wäre vor zwei bis drei Jahren wahrscheinlich nicht möglich gewesen. Das ist provokant, hat aber einen Hallo-wach-Charakter und sorgt für Aufmerksamkeit.

Zuständig sind Sie auch für den internen Konzern-Arbeitsmarkt. Wie läuft es hier?

Die Seite in Group Connect ist seit einigen Wochen online und wird gut angenommen. Es handelt sich hierbei um einen Piloten, es sind also noch nicht alle Marken an Bord. Aber es ist ein erster Schritt hin zu mehr Transparenz. Ziel ist es, alle Marken und Gesellschaften zu integrieren und damit allen Mitarbeitern Transparenz über Vakanzen und etwaige Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Konzerns zu bieten.



Andrea Morgan-Schönwetter

war 18 Jahre bei der Deutschen Telekom in unterschiedlichen Funktionen im Bereich Personalmarketing und Recruiting tätig. Seit Januar arbeitet sie für Volkswagen. Hier ist sie für Konzern und Marke verantwortlich und berichtet direkt an Personalvorstand Gunnar Kilian.

Aufsichtsrat: Schönhardt folgt auf Dietze

Im Aufsichtsrat der Volkswagen Aktiengesellschaft hat es aufseiten der Arbeitnehmer einen Wechsel gegeben: Conny Schönhardt (41), die seit Januar im Vorstand der IG Metall im Bereich Strategische und Politische Planung tätig ist, hat das Aufsichtsratsmandat von Birgit Dietze (46)



Neu im Aufsichtsrat: Conny Schönhardt

übernommen. Beide Gewerkschafterinnen haben in den Gremien der Volkswagen Arbeitnehmervertreter in den vergangenen Monaten bereits gemeinsam Aufgaben wahrgenommen. Für Schönhardt ist die Aufgabe im Konzern auch eine Rückkehr: Mitte der 1990er Jahre absolvierte sie bei Volkswagen Nutzfahrzeuge in Hannover eine kaufmännische Ausbildung und arbeitete dort als Montagerin.

Internationale Stiba-Konferenz in Wolfsburg

Mehr als 100 Stimmungsbarometer-Koordinatoren und -berater aus 73 Konzerngesellschaften haben an der Internationalen Stimmungsbarometer-Konferenz 2019 teilgenommen. Sie kamen aus 19 Ländern zu der dreitägigen Veranstaltung in die Volkswagen Arena Wolfsburg. Im Mittelpunkt stand die Frage: Wie können wir das Stimmungsbarometer gemeinsam stärken? Der Fokus liegt dabei auf der Phase nach der Mitarbeiterbefragung.

Arne Meiswinkel, Leiter Konzern Personalpolitik und -standards, betonte in seiner Rede: „Wir müssen konsequent den Folgeprozess des Stimmungsbarometers stärken. Denn insbesondere die Durchsprache der Ergebnisse sowie das Ableiten und Umsetzen von Maßnahmen sind wichtig, um die notwendigen Veränderungen bei Volkswagen voranzubringen.“ Er hob außerdem hervor, dass alle Stimmungsbarometer-Koordinatoren mit ihren Aufgaben einen wichtigen Beitrag zur Unternehmensstrategie und dem Kulturwandel bei Volkswagen leisten.

KONSEQUENT!
aufgeklärt

Keine Toleranz bei Regelverstößen

Statistik veröffentlicht: Der Volkswagen Konzern informiert über den Umgang mit Fehlverhalten

Volkswagen veröffentlicht seit 2018 in seinen internen Medien halbjährlich eine Statistik zu Fehlverhalten und den daraus gefolgten Sanktionen im Volkswagen Konzern. Ziel ist es zu zeigen, dass sich der Erfolg des Unternehmens nur auf faires, kundenorientiertes und regelkonformes Verhalten gründen kann.

Dass das Unternehmen Fehlverhalten ahndet, wird auch am folgenden Beispiel aus dem Volkswagen Konzern deutlich: Das Unternehmen hat einem Manager gekündigt, dem eine lange Reihe von Verfehlungen nachgewiesen worden waren. So hatte er zum Beispiel falsche Abrechnungen eingereicht und Belege von Kollegen abzeichnen lassen, die er darum gar nicht hätte bitten



Konzern Vorständin für Integrität und Recht: Hiltrud D. Werner.

dürfen. Zudem ging er mehrmals ohne Genehmigung auf Dienstreise. Die Führungskraft hat außerdem wiederholt ein Abteilungsfahrzeug für private Fahrten ausgeliehen und es auf Kosten des Unternehmens betankt.

Dazu sagt Hiltrud Dorothea Werner, Mitglied des Konzernvorstands für Integrität und Recht: „Der Code of Conduct gibt jedem Mitarbeiter Orientierung und bildet die elementare Grundlage für unser Handeln im Unternehmen. Wer sich daran hält, kann sicher sein, dass er richtig und im Interesse des Unternehmens handelt. Unternehmensvermögen für private Zwecke zu nutzen, verstößt klar gegen die konzernweit verbindlichen Verhaltensgrundsätze und wird von uns nicht geduldet.“

Aktuelle Statistik Entlassungen und Verwarnungen

Im ersten Quartal 2019 kam es in 51 Gesellschaften des Volkswagen Konzerns mit jeweils mehr als 1.000

Mitarbeitern zu 903 Verweisen und Abmahnungen, 204 Mitarbeiter wurden wegen regelwidrigen Verhaltens entlassen. In diesen Gesellschaften arbeiten rund 427.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Gründe für die Sanktionen waren vielfältig:

- Arbeitszeit (zum Beispiel unentschuldigte Fehltag): 106 Kündigungen
- Eigentumsdelikte / betrügerische Handlungen inkl. Anstiftung: 24 Kündigungen
- Diskriminierung, Mobbing, Stalking: 1 Kündigung
- Nichterbringung der geschuldeten Arbeitsleistung: 21 Kündigungen
- Störung des Betriebsfriedens (zum Beispiel Tätlichkeiten, Drohungen oder Beleidigungen): 8 Kündigungen

- Verstoß gegen das Alkohol- und Drogenverbot: 30 Kündigungen
- Vorteilsnahme, Korruption, Interessenkonflikt (zum Beispiel Nutzung von Insiderwissen): 1 Kündigung
- Betrug gegenüber Dritten (zum Beispiel Behörden oder Kunden), inklusive der Anstiftung dazu: 1 Kündigung
- Verstoß gegen Datenschutzbestimmung und Geheimhaltungsvorschrift: 1 Kündigung
- Verstoß gegen Arbeitssicherheitsvorschriften: 1 Kündigung
- Sonstige Verstöße gegen arbeitsrechtliche Verpflichtungen (zum Beispiel Verstöße gegen die Verhaltensgrundsätze, gegen Verkehrsregeln auf dem Betriebsgelände oder unerlaubte Nebentätigkeiten): 10 Kündigungen

Mit „goTOzero“ zum CO₂-neutralen Unternehmen

Volkswagen verabschiedet neues Konzern-Umweltleitbild und neue Umweltpolitik

„goTOzero“ heißt das neue Konzern-Leitbild Umwelt von Volkswagen. Und der Name ist Programm, denn „goTOzero“ steht dafür, dass Volkswagen mit seiner Wirtschaftsweise nicht nur die Umwelt möglichst wenig belastet, sondern vor allem ab 2050 CO₂-neutral sein wird. Im Rahmen der Konzernstrategie „TOGETHER – Strategie 2025+“ wird damit der nächste logische Schritt hin zu einem umfassend nachhaltigkeitsorientierten Unternehmen unternommen. Konkret bedeutet dies, die Umweltauswirkungen sämtlicher Produkte und Mobilitätslösungen entlang des gesamten Lebenszyklus – von der Rohstoffgewinnung bis zum Recycling – zu minimieren, um einerseits die Ökosysteme intakt zu halten und andererseits einen positiven Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. „goTOzero“ konzentriert sich hauptsächlich auf die vier Handlungsfelder Klimawandel, Ressourcen, Luftqualität und Umwelt-Compliance. Hinsichtlich des Klimawandels hat sich Volkswagen zur Einhaltung des Pariser Klimaschutzüberein-

kommens von 2015 verpflichtet (siehe Infokasten). Das Ziel ist, bis 2050 ein CO₂-neutrales Unternehmen zu werden. Bereits bis 2025 sollen die Emissionen von Pkw und leichten Nutzfahrzeugen im Vergleich zu 2015 über den gesamten

Lebenszyklus um 30 Prozent gesenkt werden. Die Ressourceneffizienz soll weiter verbessert sowie Ansätze zu Wiederverwertung und Recycling in den Bereichen Werkstoffe, Energie und Wasser weiterhin gefördert werden. Ziel ist es heute schon, bis 2025 – im

Vergleich zu 2010 – die Umweltbelastungen durch die Produktion hinsichtlich CO₂, Energie, Wasser, Abfall und flüchtiger organischer Verbindungen um 45 Prozent pro Fahrzeug zu reduzieren. Volkswagen will bis 2025 den Anteil der batterieelektrischen Fahrzeu-

ge (BEV) am Modellportfolio auf 20 bis 25 Prozent ausbauen. Bereits bis 2023 will der Konzern rund 30 Milliarden Euro in die Elektromobilität investieren und bis 2028 über 70 neue E-Modelle auf den Markt bringen. Bis 2030 soll der BEV-Anteil der Neuwagenflotte in Europa und China auf

mindestens 40 Prozent steigen. Darüber hinaus engagiert sich der Konzern beim Aufbau der Ladeinfrastruktur und bietet bereits heute über sein Unternehmen Elli Volkswagen Naturstrom an. Bis Anfang 2020 baut Elli schrittweise ein Angebot an smarten Lade-Lösungen auf, das von Hard-

ware über Abrechnungs- und digitale Zusatzdienste bis zu kompletten Beratungspaketen reicht. Dazu gehören auch Wallboxen, Ladestationen und IT-basierte Energiemanagementsysteme sowie Kundenkarten für das Laden unterwegs. Und auch auf einem anderen Sektor gibt es ambitionierte Ziele: So will Volkswagen hinsichtlich seiner Integrität zum Vorbild für ein modernes, transparentes und erfolgreiches Unternehmen werden. Dazu werden effektive Managementsysteme installiert und kontrolliert, die die Umweltauswirkungen der Mobilitätslösungen über alle Lebenszyklusphasen hinweg abdecken.

Für die umweltrelevanten Entscheidungsverfahren sowie für die Steuerung von Projekten und sein Verhalten im Umweltschutz hat Volkswagen im Mai 2019 neue Grundsätze zur Umweltpolitik verabschiedet. Folgende fünf Bereiche stehen dabei im Zentrum: Führungsverhalten, Compliance, Umweltschutz, Zusammenarbeit mit Interessengruppen und kontinuierliche Verbesserung unserer Umweltleistungen.

Umwelt-Compliance

Wir wollen in puncto Integrität zum Vorbild für ein modernes, transparentes und erfolgreiches Unternehmen werden, indem wir effektive Managementsysteme installieren und kontrollieren, die die Umweltauswirkungen unserer Mobilitätslösungen über alle Lebenszyklusphasen hinweg abdecken.

Fokus auf vier priorisierten Handlungsfeldern:

Klimawandel

Wir bekennen uns zum 2°-Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens. Wir beabsichtigen, bis 2050 CO₂-neutrales Unternehmen zu werden.

Wir planen, bis 2025 unsere Treibhausgas-Emissionen von Pkw und leichten Nutzfahrzeugen im Vergleich zu 2015 über den gesamten Lebenszyklus um 30% reduziert zu haben. Wir tragen entlang des gesamten Lebenszyklus aktiv zum Umstieg auf regenerative Energien bei.

Ressourcen

Wir beabsichtigen, unsere Ressourceneffizienz zu maximieren, und fördern Kreislaufwirtschaftsansätze in den Bereichen Werkstoffe, Energie und Wasser.

Wir planen, bis 2025 die produktionsbezogenen Umweltexternalitäten (CO₂, Energie, Wasser, Abfall, flüchtige organische Verbindungen) im Vergleich zu 2010 um 45% pro Fahrzeug reduziert zu haben.

Luftqualität

Wir treiben die Elektromobilität voran, um die lokale Luftqualität zu verbessern.

Bis 2025 wird der Anteil von batterieelektrischen Fahrzeugen am Modellportfolio zwischen 20% und 25% betragen. Bis 2030 soll der E-Anteil in unserer Neuwagenflotte in Europa und China auf mindestens 40% steigen.

Klimaschutz: Dekarbonisierung ist der Weg zum Ziel

Bilanzielle CO₂-Neutralität bis zum Jahr 2050 ist verbindliches Konzern-Ziel

Alle Hoffnungen der Klimaschützer, von führenden Wissenschaftlern bis zur „Fridays for Future“-Bewegung, machen sich derzeit am Pariser Klimaabkommen fest. 197 Staaten hatten sich 2015 darauf verständigt, die Erwärmung der Atmosphäre auf maximal zwei Grad Celsius bis 2050 zu begrenzen (siehe Infokasten rechts). Dafür muss es allerdings gelingen, die CO₂-Emissionen drastisch zu verringern. Da immerhin rund 14 Prozent der globalen Treibhausgas-Emissionen auf den Transportsektor entfallen – Tendenz steigend –, sind hier vor allem die Autohersteller gefordert.

Die Gesellschaft und vor allem die Kunden erwarten auch von Volkswagen einen angemessenen Beitrag. Der Volkswagen Konzern ist für ein Prozent des weltweiten CO₂-Ausstoßes verantwortlich. Deshalb hat sich Volkswagen die bilanzielle CO₂-Neutralität für seine Geschäftstätigkeit entlang der gesamten Wertschöpfungskette seiner Produkte und Dienstleistungen (Lieferkette, Produktion, Nutzungsphase und Recycling) bis zum Jahr 2050 zum Ziel gesetzt. Dazu wird zurzeit das Programm „Dekarbonisierung“ entwickelt und damit einer unternehmensweiten Nachhaltigkeitsstrategie eine zukunftsweisende Orientierung gegeben. „Auf dem Weg zur vollständigen Dekarbonisierung bis 2050 hat der Volkswagen Konzern in allen Bereichen Meilensteine festgelegt, die in den nächsten Jahren erreicht werden sollen“, sagt Konzernchef Herbert Diess.

Und wo steht Volkswagen in seinen Bemühungen heute? Für etwa die Hälfte der Einsparungen bis 2025 stehen bereits konkrete Maßnahmen fest – beispielsweise der ID.3¹ oder die Umstellung des Kraftwerks in Wolfsburg. Es bleibt die Herausforderung, die andere Hälfte in den kommenden Monaten mit weiteren Maßnahmen zu belegen. Dazu sollen selbstverständlich auch alle Beschäftigten beitragen, indem sie z. B. ihre Ideen an ihrem Arbeitsplatz einbringen, mit ihren Vorgesetzten über das Thema sprechen oder im 360°-Portal über CO₂-Einsparung und Elektromobilität mitsdiskutieren.

Was für konkrete Meilensteine hat sich das Unternehmen kurzfristig gesetzt?

Für den Bereich Pkw und leichte Nutzfahrzeuge verfolgt der Konzern das Ziel, den Ausstoß von Treibhausgas-Emissionen über den Lebenszyklus eines Fahrzeugs um 30 Prozent gegenüber 2015 zu senken. Dieses Ziel ist so ambitioniert, dass der Konzern damit seinen Beitrag zum Pariser Klimaziel leisten würde. Das geschieht unter anderem durch die ID. Modellfamilie, die 2020 mit der Einführung des ID.3² an den Start geht, inklusive Ladeinfrastruktur mit regenerativ erzeugtem Strom. Ein wichtiger Bestandteil ist die CO₂-neutrale Übergabe des Fahrzeugs an den Kunden. Dies geschieht durch Einsatz von regenerativ erzeugtem Strom beim Batterieerfertigen sowie bei der Fahrzeugfertigung an den eigenen Standorten. Die nicht vermeidbaren CO₂-Emissionen werden dann durch entsprechende Klimaschutzprojekte kompensiert. Außerdem wird in der Energieversorgung der Standorte zum Beispiel von Steinkohle auf Gas umgestellt.

Doch was genau bedeutet eigentlich Dekarbonisierung? Der Begriff ist dem englischen Wort „decarbonization“ entlehnt und steht für die Verminderung von „carbon“ (das englische Wort für Kohlenstoff).

Pariser Klimaabkommen

Das Übereinkommen von Paris aus dem Jahr 2015 ist die Vereinbarung von 197 Vertragsstaaten der UN-Klimarahmenkonvention mit dem Ziel der „Begrenzung der globalen Durchschnittstemperatur auf deutlich unter 2° C über dem vorindustriellen Niveau“ und der „Anstrengungen, den Temperaturanstieg auf 1,5° C über dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen“. Das Abkommen wurde von 186 Nationen ratifiziert. Konsequenz ist, dass die Gesamtmenge an CO₂, die zwischen 2011 und 2050 noch in die Atmosphäre abgegeben werden darf, auf maximal 1.240.000.000.000 t begrenzt ist. Im Jahr 2014 wurden von der Menschheit rund 49 Gigatonnen CO₂ emittiert.

Unser Konzern-Umweltleitbild: „goTOzero“

Für alle unsere Produkte und Mobilitätslösungen streben wir danach, Umweltauswirkungen entlang des gesamten Lebenszyklus – von der Rohstoffgewinnung bis zum Lebensende – zu minimieren, um Ökosysteme intakt zu halten und einen positiven Impact für die Gesellschaft zu schaffen. Compliance mit Umweltregulierungen, Standards und freiwilligen Selbstverpflichtungen ist eine Grundvoraussetzung für unser Handeln.

„Beim Umweltschutz wollen wir Vorbild in der Autoindustrie sein“

Interview: Konzernvorstand Oliver Blume über die Ziele des Konzerns zur Reduzierung der Umweltbelastung

Wo steht der Volkswagen Konzern momentan in Sachen Umweltschutz? Der Umweltschutz hat für uns im Volkswagen Konzern eine große Bedeutung. Am Beispiel der Produktion wurden bereits 2011 im Rahmen unserer Strategie ehrgeizige und messbare Ziele zur Reduzierung der Umweltbelastung definiert. Seitdem haben wir vieles erreicht. Beispielsweise wurde der CO₂-Ausstoß unserer Fabriken inzwischen um 34 Prozent pro Fahrzeug verringert. Der Anteil der erneuerbaren Energien am Stromverbrauch im Konzern liegt weltweit bereits bei 37 Prozent. Zudem nutzen wir an 26 Konzernstandorten zu 100 Prozent Strom aus erneuerbarer Energie. Auf der Produktseite leisten unsere hocheffizienten Diesel-, Benzin- und Erdgasautos sowie die elektrischen Fahrzeuge einen wichtigen



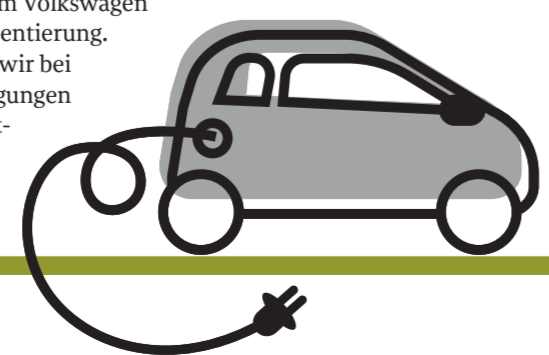
Beitrag zur Ressourcenschonung. Mit unserem konsequenten Bekenntnis zur E-Mobilität, der Selbstverpflichtung auf das Pariser Abkommen sowie dem Null-Emissions-Ziel bis spätestens 2050 sind wir Vorreiter in der Industrie.

Warum gibt sich der Volkswagen Konzern gerade jetzt das Umwelt-Leitbild „goTOzero“? Unsere Umwelt zu erhalten, ist die vielleicht wichtigste Aufgabe seit Bestehen der Menschheit. Insbesondere der Klimawandel ist ein drängendes Thema, das unsere Gesellschaft bewegt. Auch wenn der Umweltschutz seit Jahrzehnten Teil der Kultur des Volkswagen Konzerns ist, stimmt es, dass wir das Klima durch die CO₂-Emissionen unserer unternehmerischen Tätigkeit beeinflussen. Wir handeln jetzt, um unseren Beitrag zu leisten, die Erderwärmung zu begrenzen. Beim Umweltschutz wollen wir Vorbild in der Autoindustrie sein. Mit „goTOzero“ setzen wir ein starkes Zeichen und geben unserem gesamten Team im Volkswagen Konzern eine Orientierung. Wichtig ist, dass wir bei unseren Anstrengungen für mehr Umweltschutz den

„Unsere Umwelt zu erhalten, ist die vielleicht wichtigste Aufgabe seit Bestehen der Menschheit.“

gesamten Produktlebenszyklus von der Entwicklung über die Herstellung und den Betrieb bis zum späteren Recycling betrachten. Zudem beziehen wir auch unsere Lieferanten ein. Nur zusammen können wir unsere Ziele erreichen.

Wie ermöglichen Sie die konsequente Umsetzung des Umwelt-Leitbildes im gesamten Konzern? Der Konzernvorstand hat vor Kurzem eine Neufassung der Konzernrichtlinie zum Umweltmanagement beschlossen. Darin sind Anforderungen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten definiert. Zusätzlich haben wir unser bestehendes Umweltmanagement-System um Compliance-Aspekte erweitert. Dort werden wir uns stark einbringen und besonders auf die Einhaltung des Regelwerks achten. Auch unser Umwelt-Berichtswesen haben wir überarbeitet und weiter systematisiert. Mit der neuen Konzernrichtlinie geben wir dem Umweltschutz die organisatorischen Grundlagen. Nun gilt es, „goTOzero“ im Unternehmensalltag zu leben.



Fernziel: Keine Umweltbelastung durch Fahrzeugproduktion

Konzernprojekt „goTOzero – Zero Impact Factory“ angelaufen

Eine Fabrik ohne negative Auswirkungen auf die Umwelt? Eine Fabrik, die unsere Umwelt durch ihre Abfälle, Schadstoffe und anderen Beeinträchtigungen für Mensch, Klima und Ökosysteme nicht belastet? Klingt zu schön, um wahr zu sein. Nicht für Roman Meininghaus, verantwortlicher Projektleiter bei Volkswagen. Zusammen mit seinem Team arbeitet Meininghaus an der Zero Impact Factory. „Unser Ziel ist eine Autoproduktion, die die Ökosysteme nicht belastet.“ Und das ist keine utopische Science-Fiction. Mit der Initiative „goTOzero – Zero Impact Factory“ der Konzern Produktionsstrategie wird der Weg beschrieben, wie aus der Vision Wirklichkeit werden kann. Mit einer Bewertungssystematik wird anhand von mehr als 130 Krite-

rien ermittelt, wie weit eine Fabrik davon entfernt ist, keine negativen Auswirkungen auf die Umwelt und die Nachbarschaft zu haben. Bewertet werden sowohl die Aspekte Klimaschutz und Energie, Emissionen, Wasser und Abfall als auch das Erscheinungsbild der Fabrik, die Förderung von Biodiversität und der Schutz des Bodens. Die Bewertungssystematik wurde

bereits an acht Konzernstandorten erprobt: Porsche in Zuffenhausen und Leipzig, Skoda in Mladá Boleslav, Volkswagen in Emden und Bratislava, Seat in Martorell, Audi in Brüssel sowie Volkswagen Nutzfahrzeuge in Wrzesnia. Noch dieses Jahr folgen die Audi Standorte in Ingolstadt und Neckarsulm sowie weitere Standorte der Marke Volkswagen und Komponentenstandorte in China.

Das Ergebnis der Bewertung dient als Grundlage für einen Konzeptkatalog, der technische Maßnahmen und Vorhaben zur Verbesserung der Umweltleistung beinhaltet. Er umfasst Themen wie effiziente Wassernutzung durch Kreislaufführung und Regenwassernutzung genauso wie Energieeffizienz in Lackiererei und Lüftungsanlagen. Als Konsequenz wurden am Standort Emden Vorschläge zur Dach- und Wandbegrünung aufgegriffen und Maßnahmen zur Verbesserung der Biodiversität auf dem Werksgelände eingeleitet. Bestimmte Themen erfordern ein besonderes Engagement, wie beispielsweise die Reduzierung von Plastikmüll. Die Konzern Produktion und die Marken starten deswegen gemeinsam unter dem Dach von „goTOzero – Zero Impact Factory“ die Initiative „Zero Plastic Waste Factory“. So zeigen erste Analysen von eingehenden und ausgehenden



Arbeiten an der Zero Impact Factory (von links): Meike Baudis, Liendel Chang, Roman Meininghaus und Malte Gebler.

Das Konzern-Umweltleitbild ist im Internet veröffentlicht unter: https://www.volkswagenag.com/presence/nachhaltigkeit/documents/policy-intern/Mission_Statement_Environment_de.pdf
Die Umweltpolitik des Volkswagen Konzerns ist im Internet veröffentlicht unter: https://www.volkswagenag.com/presence/nachhaltigkeit/documents/policy-intern/KRL_17_Anhang_1_de_V2.0.pdf

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

Neues Chatprogramm fördert Zusammenarbeit

Bessere weltweite Vernetzung mit moderierten Gruppendiskussionen

Chatten bei der Arbeit? Auf jeden Fall! Denn in einem weltweit tätigen Konzern mit rund 640.000 Beschäftigten ist es schwer, alle an einem Tisch zu versammeln, um herauszufinden, was die Mitarbeiter bewegt. Komplexe Themen lassen sich nicht mit einem standardisierten Fragebogen erfassen, dazu braucht es die ausführliche Diskussion. Um Antworten zu finden, werden der Austausch mit Kollegen, Netzwerken und Wissenstransfer in der Zusammenarbeit heute immer wichtiger.

Doch wie finden diese neuen Werte ihren Platz im Arbeitsalltag? Der Bereich HR Strategie & Innovation der Personalabteilung hat dazu ein Pilotprojekt gestartet. Möglichst viele Kollegen aus allen Hierarchiestufen sollten aktiv in die Umstrukturierung des Personalbereichs eingebunden werden. Gelungen ist das Vorhaben mithilfe des moderierten Online-Chats Synthetron. 400 von 1.800 Personalern haben die neue Möglichkeit der Zusammenarbeit getestet und bei der Online-Befragung mitgemacht.



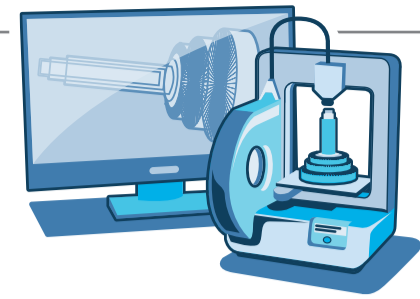
Leitet das Projekt: Janin Ebers.

Das Besondere: Wie in einem Workshop konnten die Teilnehmer all das auf den Tisch bringen, was sie gerade bewegt. Vorgegebene Antworten gab es nicht, jeder Mitarbeiter konnte anonym vom Arbeitsplatz aus teilnehmen. Kollegen, die mitdiskutierten, bewerteten die Aussagen der anderen Teilnehmer. Auf diese Weise kristallisierte sich schnell heraus, welche Themen den Mitarbeitern auf den Nägeln brennen – sogenannte Synthetrons entstanden. „Diese neue Form des Austauschs hat sehr geholfen in einem Prozess der Umstrukturierung und Neuordnung der Aufgaben der Personalabteilung, die Ängste und Sorgen, aber auch die Hoffnungen und Erwartungen zu hören. Hier zeigt sich, welches enorme Potenzial für Kulturveränderung in neuen digitalen Tools steckt“, fasst Projektleiterin Janin Ebers die Erfahrungen zusammen.



Virtuell im Dialog: Mitarbeiter tauschen sich weltweit über komplexe Themen aus.

Nach dem erfolgreichen Piloten wurde der Online-Chat bereits für andere Projekte genutzt: In Vorbereitung für die Volkswagen Management Conference haben Manager der Marke Volkswagen intensiv über die Elektro-Offensive, Zusammenarbeit im Konzernverbund und die geplanten Schritte bis 2025 diskutiert. Die internationalen Personalleiter haben sich damit auseinandergesetzt, wie die Zusammenarbeit verbessert werden kann. Janin Ebers: „Wir sind überrascht, wie positiv die Rückmeldungen sind. Die Zusammenarbeit ist hocheffizient und dabei wertschätzend, das Chatprogramm ein gutes Werkzeug für eine erfolgreiche Transformation.“



Leuchtturmprojekt: Ersatzteile aus 3D-Drucker

Konzern After Sales und Komponente: Neues Verfahren

Mit dem 3D-Druck-Verfahren will der Konzern After Sales ein weiteres Fertigungsverfahren für Kunststoffteile nutzen. Nach dem erfolgreich abgeschlossenen Pilotprojekt 2018 sind zwei Leuchtturmprojekte entstanden.

In Kooperation mit der Halle 2 des Komponentenwerks Kassel werden nun gemeinsam die nächsten Schritte eingeleitet, um für ein ausgesuchtes Portfolio zukünftig die Ersatzteilversorgung mit Teilen aus dem 3D-Druck abzusichern.

Das Verfahren ermöglicht es, Ersatzteile werkzeuglos herzustellen und die Teile nach Kundenbedarf anzufertigen. Dies spart bei kundenspezifischen Teilen erhebliche Werkzeugkosten. Lagerkosten können minimiert

und Allzeitbestände reduziert werden. Projektleiter Ulrich Evers: „Das vermeidet Verschrottungskosten, da die Allzeitbevorratung von bis zu 15 Jahren nach End of Production entfällt.“

Imelda Labbé, Leiterin Konzern After Sales sagt: „Damit können wir Kosteneffizienz steigern, Lagerbedarf und den CO₂-Fußabdruck senken.“ Erst kürzlich wurde dem Vorstand das neue Verfahren auf dem Standortssymposium in Kassel präsentiert.



Symposium im Werk Kassel: Projektleiter Ulrich Evers (rechts) stellt dem Konzernvorstand das 3D-Druck-Verfahren vor.

Anzeige

Audi BKK

„Nähe schafft Vertrauen.“

Verstanden. Wir sind persönlich für Sie vor Ort.



audibkk.de/kontakt

Zuhören ist unsere stärkste Leistung.

Nun möglich: Praktikum in Europa

Auszubildende können ab sofort mit Volkswagen Unterstützung am Erasmus-Programm der EU teilnehmen

Die Berufsausbildung bei Volkswagen wird internationaler: Das Unternehmen ermöglicht seinen Nachwuchskräften ab sofort, an „Erasmus+“ teilzunehmen. Dieses Programm der Europäischen Union fördert ein vierwöchiges Praktikum für junge Leute bei einem Unternehmen in Europa – bei voll weiterlaufender Auszubildungsvergütung durch Volkswagen und mit Zuschuss der EU.

Ab September starten 14 Frauen und Männer des Standorts Wolfsburg



Claudia Cauers, kaufmännische Berufsausbildung

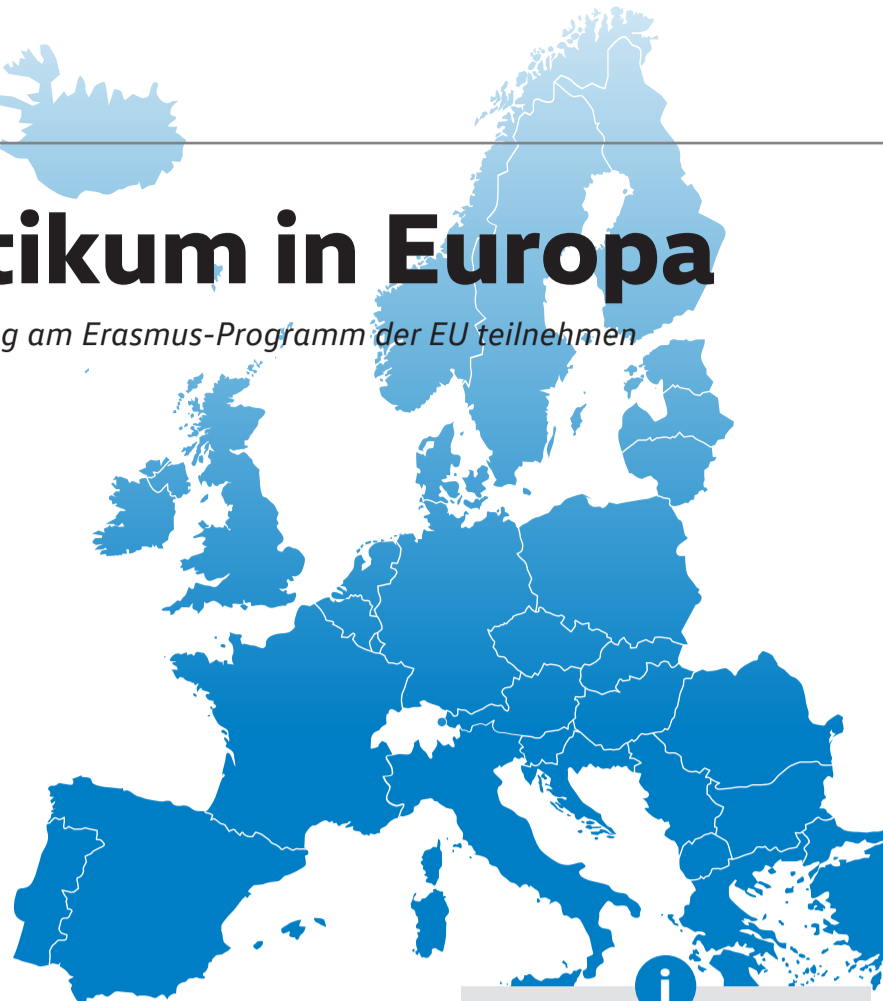
in ihr Erasmus-Abenteuer. Die 18- bis 22-Jährigen zieht es nach Irland, Spanien, Frankreich und Malta. „Wir sind gespannt, was sie berichten werden“, sagt Claudia Cauers. Die Mitarbeiterin der kaufmännischen Berufsausbildung in Wolfsburg hat eigener Aussage zufolge im Werk Wolfsburg mit allen Ausbildungsbeteiligten die Strukturen und Prozesse dafür geschaffen, dass Azubis an dem EU-Programm teilnehmen können.

Das Ziel: Die jungen Leute sollen durch das selbst organisierte Auslandspraktikum selbstständiger und reifer werden. „Außerdem erweitern sie ihre Sprachkenntnisse. Und sie stärken ihre interkulturelle Kompetenz, wenn sie andere Kulturen nicht nur im Urlaub, sondern auch im Berufsalltag kennenlernen“, sagt Cauers und betont: „Wir sind ein weltweit agierendes Unternehmen und wollen unsere Azubis weltoffen ins Berufsleben starten lassen.“

Die Branche ist frei wählbar

Ihr Zielland in Europa können sich die Nachwuchskräfte selbst aussuchen. Und auch die Branche, in die sie hineinschnuppern möchten, ist frei wählbar. Die kaufmännischen Azubis werden zum Beispiel in Reisebüros oder Marketingagenturen tätig sein. Cauers: „Das ermöglicht ihnen den Blick über den Tellerrand und gibt Einblicke in vielleicht ganz andere Arbeitsweisen von Mittelständlern oder Kleinbetrieben.“ Bei Volkswagen in Wolfsburg lernen die jungen Leute Industriekaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistungen oder Kaufmann/-frau für Büromanagement.

Cauers selbst hätte vor 20 Jahren auch gern ein derartiges Programm



„Erasmus“-Programmländer: Die EU-Mitgliedstaaten sowie Mazedonien, Island, Norwegen, Liechtenstein, Türkei und Serbien.

durchlaufen. Sie aber hat sich damals freistellen lassen, um in Spanien Auslandserfahrung zu sammeln. Das Geld lieh sie sich von ihren Eltern. Dennoch: „Es war die beste Zeit meines Lebens. Außerdem hat sich der Auslandsaufenthalt in meinem Lebenslauf gut gemacht und mir weitergeholfen.“ Umso glücklicher ist sie, dass die heutigen Azubis mit Unterstützung von Volkswagen an „Erasmus+“ teilnehmen können.

„ERASMUS+“ BEI VOLKSWAGEN

Auszubildende jeder Fachrichtung aus dem zweiten und dritten Lehrjahr (Mindestalter 18 Jahre) können mit der Unterstützung von Volkswagen am Programm „Erasmus+“ der Europäischen Union teilnehmen und ein vierwöchiges Praktikum bei einem Unternehmen in Europa absolvieren. Voraussetzung: Der vorgesezte Stammausbildende und das Personalwesen stimmen zu. Fragen oder Interesse? Schreiben Sie an **wvagr: wob, fachteam_erasmus**.



Freut sich auf die Zusammenarbeit: Beschaffungsvorstand Stefan Sommer.

Batterie: Volkswagen steigt bei Northvolt ein

Die Volkswagen AG investiert rund 900 Millionen Euro in gemeinsame Batterie-Aktivitäten mit Northvolt. Ein Teil der Summe ist für ein geplantes Joint Venture mit dem schwedischen Batteriehersteller vorgesehen, ein weiterer Teil geht direkt an Northvolt. Im Gegenzug erhält Volkswagen rund 20 Prozent der Anteile und einen Sitz im Aufsichtsrat – vorbehaltlich der kartellrechtlichen Prüfung.

Ein 50/50-Joint-Venture soll im Laufe des Jahres gegründet werden. Ziel ist der Aufbau einer 16-Gigawattstunden-Batteriezellfertigung in Europa. Geplant ist, das Werk frühestens ab 2020 in Salzgitter aufzubauen. Für den Jahreswechsel 2023/2024 ist dann der Start der Batteriezellen-Produktion für Volkswagen vorgesehen.

Beschaffungsvorstand Stefan Sommer: „Volkswagen schafft auf allen Ebenen die Voraussetzungen für die erfolgreiche Umsetzung seiner Elektrifizierungsstrategie. Mit Northvolt haben wir jetzt auch einen europäischen Partner gefunden. Mit dem Know-how und nachhaltigen, CO₂-optimierten Produktionsprozessen in der Batteriezellfertigung des Unternehmens wollen wir auch in Deutschland die Zell-Herstellung vorantreiben. Voraussetzung dafür ist, dass die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gegeben sind.“



Northvolt

Northvolt ist ein europäischer Hersteller von nachhaltigen, hochwertigen Batteriezellen und Batteriesystemen. Derzeit baut das 2016 gegründete Unternehmen in Schweden eine Pilot-Fertigung von Batteriezellen und eine Batteriezellen-Fabrik mit einem Volumen von zunächst 16 Gigawattstunden auf. Zu den Partnern und Kunden zählen auch Scania, BMW, Siemens und Vattenfall.

Ermittlungen, Untersuchungen, Analysen: Neue Einheit in der Konzernsicherheit

Sie untersucht Verstöße gegen interne und gesetzliche Regelungen – Hinweise kommen auch über das Hinweisgebersystem

Die Konzern-Sicherheit hat ihre Kompetenzen in Sachen Ermittlungsarbeit gebündelt und die neue Unterabteilung „Crime – Investigations, Forensics und Analytics“ ins Leben gerufen. Die Mitarbeiter untersuchen Verstöße gegen interne und gesetzliche Regelungen.



Erik Liegle, Leiter Konzern-Forensik

„Die neue Einheit macht Volkswagen noch schlagkräftiger im Kampf gegen Bedrohungen von innen und außen“, sagt Erik Liegle, Leiter der Konzern-Forensik: „Außerdem können wir nun noch

gezielter Hinweisen nachgehen, die das Unternehmen im Rahmen des Hinweisgebersystems erhält.“

Die Schwerpunkte der Arbeit:

Investigations (Ermittlungen): Die Mitarbeiter der neuen Unterabteilung ermitteln bei strafbaren oder regelwidrigen Handlungen gegen den Konzern oder einen Volkswagen Standort – nun national und international nach konzernweiten Standards. „Standards, die weltweit gelten, helfen bei dieser sensiblen Aufgabe, stellen eine hohe Qualität der Ermittlungen und der gerichts-festen Dokumentation der Ergebnisse sicher“, betont Liegle. Das gelte besonders für die hohen Anforderungen an die Arbeit im Zuge des

Hinweisgebersystems. Dieses hat Volkswagen Ende vergangenen Jahres neu geordnet: Hinweise auf Fehlverhalten können online, per Telefon, Brief, Fax oder persönlich gegeben werden (nähere Infos im Portal oder auf der Konzernwebsite).

Forensics (Untersuchungen): Mithilfe von wissenschaftlichen Erkenntnissen und moderner Technik kriminelle Handlungen untersuchen – das ist unter Forensik zu verstehen. Die neue Einheit nutzt diese Methoden, die – zumindest oberflächlich – jeder Krimi-Fan vor allem aus amerikanischen Serien wie „CSI Miami“ kennt. Damit nicht genug: Auch Fragen nach den Eigenschaften und der Motivation eines Täters geht das Team nach, arbeitet also wie Profiler. In den Be-

reich Forensik fallen darüber hinaus Untersuchungen der generell stark zunehmenden Cyberkriminalität, also illegaler Handlungen im IT-Bereich.

Analytics (Analysen): Die neue Einheit analysiert national und international die Entwicklung der Kriminalität und mögliche Auswirkungen auf Volkswagen. Daraus leitet sie vorbeugende Maßnahmen ab und teilt Best Practices mit den Standorten auf der ganzen Welt. Service für alle Abteilungen: Das Team der Konzernsicherheit erstellt ein Risikoprofil und bietet ein Training an, um Sicherheitslücken vorzubeugen. Weitere Informationen dazu bei Jan-Frederic Wollschläger unter der E-Mail-Adresse: jan-frederic.wollschlaeger@volkswagen.de.

Maßgeschneiderte Tarnung per Mausklick

Virtuelle Tarnung: Neue Software sorgt für mehr Effizienz bei der Entwicklung von Tarnkonzepten für Prototypen

Die wichtigen Designmerkmale eines Prototyps verbergen und zugleich die Fahrsicherheit nicht beeinträchtigen – darauf kommt es in der Fahrzeugtarnung an. Die prägenden Konturen und Features des Fahrzeugs müssen unsichtbar sein, während Windschutzscheibe, Scheinwerfer und Sensoren frei bleiben. Diese Herausforderung macht die Tarnkonzeption zu einem zeitaufwändigen Prozess, der mit Abstimmungen und Nachbesserungen verbunden ist. Die neue Softwarelösung „Virtuelle Tarnung“ sorgt für deutlich mehr Effizienz.

Die Idee, an digitalen Modellen virtuell zu tarnen, hatte der Prototypenschutz der Konzernsicherheit. Dieser fand mit dem Virtual Engineering Lab der Konzern-IT einen kompetenten

Partner. Gemeinsam entwickelten die Teams einen ersten Prototyp der virtuellen Tarnung und stellten ihn den TE-Kollegen vor.

Der Bedarf zeigte sich, als TE-Tarnexperte Christian Lehner kurzfristig in die Vereinigten Staaten reisen musste, um vor Ort ein Tarnkonzept zu erstellen. „Auf dieser Dienstreise wurde mir klar, welches Effizienzpotenzial eine Software hat, mit der sich Tarnkonzepte standort-unabhängig umsetzen lassen“, sagt Lehner. Fortan trieb er das Projekt mit seinem Know-how voran. Seit Anfang 2019 arbeitet das Virtual Engineering Lab intensiv an der Entwicklung der Lösung. Bereits wenige Monate später war die virtuelle Tarnung einsatzfähig.

„Mit der Software können die Tarnexperten auf der Grundlage der Konstruktionsdaten ein Tarnkonzept entwerfen und bewerten, ohne dass ein physischer Prototyp vorliegen muss“, erläutert Softwareentwickler Florian Uhde. Änderungen können rasch per Mausklick umgesetzt und besprochen werden. Auch die Freigabe des Tarnkonzepts ist auf virtueller Basis möglich, was den Abstimmungsaufwand erheblich reduziert. Die Software ist auch in Virtual Reality nutzbar.

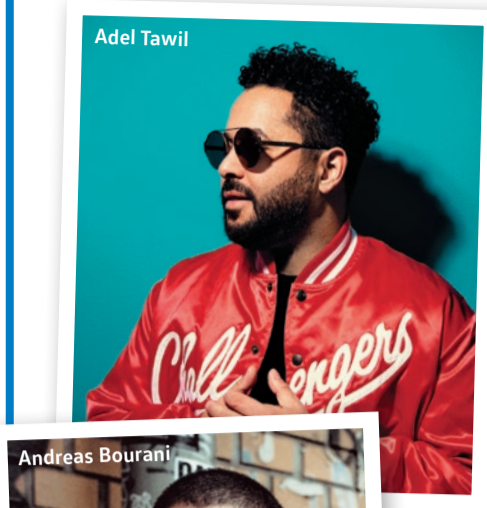
Tarnfolie aufbringen, Schnittkanten festlegen, Scheinwerfer freilegen, Designmerkmale verblenden – all dies ist schnell und mit wenig Aufwand am Rechner möglich. Außerdem können sicherheitsrelevante Funktionen virtuell überprüft und Tarnkonzepte in wech-

selnden Umgebungen getestet werden. Real erstellt wird die Tarnung später per Handarbeit, sobald der physische Prototyp verfügbar ist.

Steffen Springer und Uwe Nast vom Prototypenschutz stellten die Innovation gemeinsam mit den IT-Kollegen auf der International Security Management Conference vor, um die virtuelle Tarnung auch für andere Marken nutzbar zu machen.



Tarnkonzept per Mausklick (von links): Christian Lehner, Florian Uhde, Andre Breitenfeld und Sebastian Schulz.



Adel Tawil



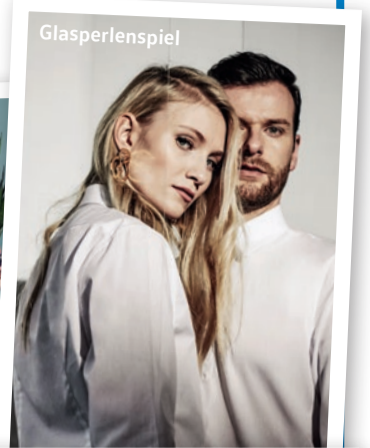
Andreas Bourani

Sommerfestival mit Revolverheld und Adel Tawil

19. Juli bis 1. September: Konzerte in der Autostadt in Wolfsburg



Revolverheld



Glasperlenspiel



Namika

Die Autostadt wird zum Festivalgelände: Vom 19. Juli bis zum 1. September stehen im Themenpark zahlreiche Musik-Stars auf der Bühne. Zu ihnen zählen unter anderem Revolverheld, Namika, Adel Tawil, Andreas Bourani und Glasperlenspiel. Außerdem gibt es zukunftsweisende Fahrzeuge wie den Volkswagen ID.3¹, Volkswagen

ID. Buzz² und den SEDRIC Nightlife³ zu sehen. Kleine Gäste toben sich auf riesigen Hüpfburgen aus. „Die neue elektrisierende Formel der Autostadt lautet: Showprogramm plus Mobilität. Wir bringen im Rahmen des Sommerfestivals mehr als 50 Acts auf die Bühne, zeigen zukunftsweisende Fahrzeuge aus dem Volkswagen Konzern und bie-

ten zahlreiche Möglichkeiten, diese selbst zu testen“, erläutert Roland Clement, Vorsitzender der Geschäftsführung der Autostadt, das Konzept und ergänzt: „Denn erst durch das eigene Erleben und Erfahren macht die Zukunft der Mobilität Spaß!“



Musik und Show

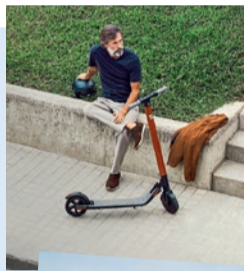
Mehr als 50 Acts treten beim Sommerfestival auf. Die komplette Übersicht ist unter www.autostadt.de/sommer zu finden.

Wer sich schon mal einstimmen möchte, findet auf Spotify die Playlist des Sommerfestivals:



Cooler Fahrzeuge und New Mobility

Cooler Fahrzeuge und die Zukunftstrends aus dem Volkswagen Konzern wechseln sich im Zeit-Haus ab. Für kostenlose Testfahrten stehen sechs Seat eXS Kick-Scooter sowie ein Audi E-Bike UMO bereit. Außerdem im Einsatz: MOIA Shuttle.



Entspannen auf schwimmender Insel

Auf Cool Summer Island geht es ruhig zu: Loungemusik, Sandstrand und leckere Cocktails laden zum Entspannen ein. Schwanentretboote, Elektro-Waterbuggys oder Loungeboote stehen kostenlos für eine Spritztour bereit. Kinder und Jugendliche können über Slacklines im Park balancieren oder sich auf den riesigen Luftgefüllten Spielandschaften austoben.



Eintrittspreise und Öffnungszeiten

Die Tageskarte kostet beim Sommerfestival ab 9.00 Uhr für Erwachsene 20 €, ermäßigt 16 €, für Kinder und Jugendliche (6 bis 17 Jahre) sowie Schüler 8 € und für Familien 47 €. Ab 16.00 Uhr zahlen Erwachsene 10 €, ab 20.30 Uhr ist der Eintritt frei. Für den Besuch des Showprogramms sind keine zusätzlichen Tickets erforderlich. Für Jahreskartenbesitzer ergeben sich keine weiteren Kosten. Alle Details und die Öffnungszeiten: www.autostadt.de/sommer

200 Brote täglich: So arbeitet die Bio-Bäckerei der Autostadt

Neunköpfiges Team verbraucht rund fünf Tonnen Mehl pro Woche – Krustenbrot und „Dinkelsee“ sind Verkaufsschlager

Wie testet ein Bäcker, ob ihm das Brot schmeckt? „Ich rieche immer zuerst an dem Brot“, so Bäckermeister Matthias Schaefer, „und es muss eine rösche Kruste haben, also knusprig und zartsplittrig.“ Deshalb ist sein Lieblingsbrot in der Brotmanufaktur der Autostadt „Das Brot.“ auch das Krustenbrot. Seit einem Jahr ist er dort einer von drei Bäckermeistern, denen man bei ihrer täglichen Arbeit über die Schulter schauen kann. Denn die Backstube ist nicht wie so häufig abgeschottet vom Verkaufstresen, sondern offen. Die Kunden können schon von außen durch eine große Glasscheibe den Bäckern bei ihrem Handwerk zusehen.

„Für mich ist es jeden Tag wieder besonders, dass ich sehen kann, wie die Kunden auf unsere Backwaren reagieren. Ganz toll ist es, wenn einer ins Brötchen beißt und mir durchs Fenster den nach oben gereckten Daumen zeigt“, erzählt Schaefer mit Stolz. Sein Arbeitstag startet morgens um 2.30 Uhr, in zwei Schichten werden bis um 18 Uhr täglich bis zu 200 Brote frisch gebacken.

Viereinhalb bis fünf Tonnen Mehl pro Woche verwandelt

das neunköpfige Team in sechs verschiedene Brotsorten sowie ein glutenfreies Brot, Brötchen, Baguettes, Croissants und Blechkuchen – alles in Bio-Qualität. „Einer der wichtigsten Faktoren beim Backen ist die Zeit, die wir dem Sauerteig geben, um zu gären und zu reifen“, so Schaefer.

Entspannt genießen: Wohlfühlen gehört zum Konzept

Serviceleiterin Christina Brösicke weiß, was den Kunden schmeckt: „Das Krustenbrot und die Dinkelsee – ein längliches Brötchen mit saftiger Krume – sind unsere Verkaufsschlager, aber auch unsere neue Hefeschnecke kommt gut an“, berichtet sie und ergänzt: „Wir passen unser Angebot immer wieder an und möchten, dass sich die Kunden bei uns wohlfühlen.“ Dass dieses Konzept aufgeht, zeigt sich schon bei einem kurzen Besuch in der Brotmanufaktur: Ohne Unterlass werden Backwaren über den Tresen gereicht, die die Kunden mit nach Hause nehmen, in ihrer Mittagspause auf der Terrasse am Mittellandkanal essen oder sich am langen, gemütlichen Holztisch schmecken lassen.



In der Backstube: Bäckermeister Matthias Schaefer bestreut den Teig der Dinkelseelen mit Salz und Kümmel.



Lecker: Christina Brösicke serviert Krustenbrot mit Aufstrich.

„Das Brot.“

Öffnungszeiten: täglich 7.30 – 18 Uhr (außer 24./31.12.)
Vorbestellungen: telefonisch unter 0800 6116 600 oder online über restaurants@autostadt.de
Mittagstisch: ab 11.30 Uhr täglich wechselnde Suppen und frisch belegte Ofenbaguettes
Sommereis: Eine feine Auswahl an Eissorten aus der Eis-Manufaktur der Autostadt gibt es direkt im „Brot.“
Nachhaltig halbiert: 17.30 – 18 Uhr fertig belegte Brötchen und Sandwiches zum halben Preis
Vergünstigung: 3 % auf alle Backwaren und in den Restaurants bei Vorlage der Premium-Jahreskarte der Autostadt
Parken: auf dem Kurzzeitparkplatz der Autostadt. Die ersten 30 Minuten sind kostenfrei. Zudem sind ganz nah am Eingangsbereich vier „Das Brot.“-Parkplätze für Kunden reserviert.
Ausgezeichnet: „Das Brot.“ ist Bioland-zertifiziert und wurde bereits mehrfach ausgezeichnet.

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

² Studie.

³ Studie.



Eine menschliche Bildsprache für die Werbung: Beim neu gestalteten Marken-Auftritt von Volkswagen wird künftig die Perspektive des Kunden stärker im Mittelpunkt stehen.

„Die Marke wird lebendiger“

Interview: Marketing-Chef Jochen Sengpiehl und Klaus Bischoff, Leiter Design, über das neue Brand Design von Volkswagen

In einer Rekordzeit von neun Monaten haben Jochen Sengpiehl und Klaus Bischoff mit ihren Teams einen komplett neuen Auftritt für die Marke Volkswagen entwickelt. Das New Brand Design soll weniger die heile Werbewelt zeigen, sondern lebendige Geschichten aus der Perspektive des Kunden erzählen.

Herr Sengpiehl, Herr Bischoff, die Marke Volkswagen ist weltweit bekannt. Sie steht für Qualität und Innovationen. Warum muss der Markenauftritt überhaupt neu gestaltet werden?

Bischoff: Wir stehen vor der größten Transformation in der Geschichte unseres Unternehmens. Wir werden elektrisch. Im Design kehren wir mit dem geschlossenen Kühlergrill zu unseren Wurzeln zurück. Die Transformation auf Produktebene funktioniert nur gemeinsam mit Marke und Kommunikation.

Sengpiehl: Hinzu kommt, dass uns viele Wettbewerber in den vergangenen Jahren kopiert haben. Auf den ersten Blick ist häufig kaum zu unterscheiden, ob das eine Werbung von Volkswagen oder einem anderen Autohersteller ist. Es geht also auch darum, den nächsten Schritt zu machen. Uns wieder abzusetzen.

Wie würden Sie den neuen Markenauftritt beschreiben?

Sengpiehl: Die Bildsprache wird menschlicher und lebendiger. Wir wollen künftig stärker die Perspektive des Kunden einnehmen, authentische Geschichten erzählen. Es geht weniger darum, eine perfekte Werbewelt zu zeigen. Auch das hat mit unserer neuen Haltung zu tun, die das Brand Design visualisieren soll.

Bischoff: Da gebe ich Jochen recht. Wir wollen den Menschen beim Leben mit unseren Produkten zuschauen. Viele Kunden entwickeln eine innige Beziehung zu Volkswagen, sie geben ihren Autos Namen. Dieses Natürliche, das Anfassbare wollen wir transportieren.

Gab es intern längere Diskussionen zur neuen Ausrichtung?

Sengpiehl: Wir haben das neue Brand Design in einer Rekordzeit von neun Monaten entwickelt. Das zeigt, dass wir klare Vorstellungen hatten, welche Optionen es gibt. Für den Vorstand hatten wir zwei Varianten vorbereitet. Die erste Variante war eine Fortentwicklung des bestehenden Brand Designs. Die zweite Variante war deutlich mutiger. Wir nennen sie Vibrant Power. Während der Präsentation war

nach wenigen Minuten klar, dass wir den mutigen Weg gehen. Das Feedback im Vorstand war extrem positiv.

Bischoff: Mutige Wege kann man nur gemeinsam gehen. Was Volkswagen gerade macht, eine klare Richtung in eine nachhaltige Zukunft aufzuzeigen, findet nun auch Ausdruck in unserem Brand Design. Die Aufbruchsstimmung konnte man von Beginn an spüren – und jetzt auch sehen.

Sie haben auch das Herzstück der Marke, das Volkswagen Logo, neu gestaltet. Warum?

Bischoff: Das Logo ist das wichtigste Bindeglied zwischen Produkt und Marke. Es hat deutlich an Klarheit gewonnen. Das neue Brand Design zeigt die Essenz von Volkswagen: Wir wollen Menschen bewegen.



Haben das Design der Marke Volkswagen neu gestaltet: Klaus Bischoff (links), Leiter Design, und Marketingchef Jochen Sengpiehl.

Sengpiehl: Das stimmt. Außerdem geben wir mittlerweile fast 50 Prozent unseres weltweiten Marketingbudgets in digitalen Medien aus. Und das bestehende 3D-Logo mit seinen feinen Nuancen funktioniert im digitalen Umfeld nicht ideal. Mit der neuen 2D-Optik garantieren wir, dass das Logo in jedem Medium optimal angezeigt wird – auf großen Plakatwänden genauso wie auf einer Apple Watch.

Auf den Trikots der DFB-Auswahl ist das neue Logo ja schon zu sehen, oder?

Sengpiehl: Es geht zwar in die Richtung, ist aber eine Übergangslösung. Für die Kooperation mit dem DFB mussten Tausende Trikots und andere Bekleidungsstücke bedruckt werden. Es wäre nicht nachhaltig gewesen, das alte Logo zu nehmen und nach ein paar Monaten wieder alles neu zu machen. Unser neues Logo wird erst auf der IAA im September präsentiert. Lassen Sie sich überraschen.



Arbeiten im Powerhouse

Für den neuen Markenauftritt haben Marketing und Design von Volkswagen erstmals eng zusammengearbeitet. Im sogenannten Powerhouse in Berlin-Mitte trafen sich die Teams mit Agenturen und anderen Volkswagen-Bereichen, um abteilungsübergreifend in einem offenen Büro zu diskutieren und Entscheidungen zu treffen. Das Ergebnis stand nach einer Rekordzeit von neun Monaten.

360°

Zehn Ausgaben – alle online!

Alles Wichtige aus Konzern, Marke, Standort und Fachbereich aus einer Hand in einer Zeitung – das ist das Konzept der neuen 360°. Dafür gibt es zehn unterschiedliche Ausgaben: Wolfsburg, Emden und Osnabrück, Braunschweig, Salzgitter und Kassel, Zwickau, Chemnitz und Dresden sowie Hannover. Wer mehr lesen möchte als den Standortteil seines Werks, hat dazu online die Möglichkeit: Alle 360°-Ausgaben stehen als PDF zur Verfügung – im Volkswagen Portal (Intranet) und im Volkswagen Newsroom (www.Volkswagen-newsroom.de) unter „Presse-Service“ → „Publikationen“.



Ausgabe Wolfsburg



Ausgabe Osnabrück



Ausgabe Emden



Ausgabe Hannover



Ausgabe Komponente Wolfsburg



Ausgabe Kassel



Ausgabe Braunschweig



Ausgabe Chemnitz



Ausgabe Sachsen



Ausgabe Salzgitter

Herzstücke für den ID.3¹

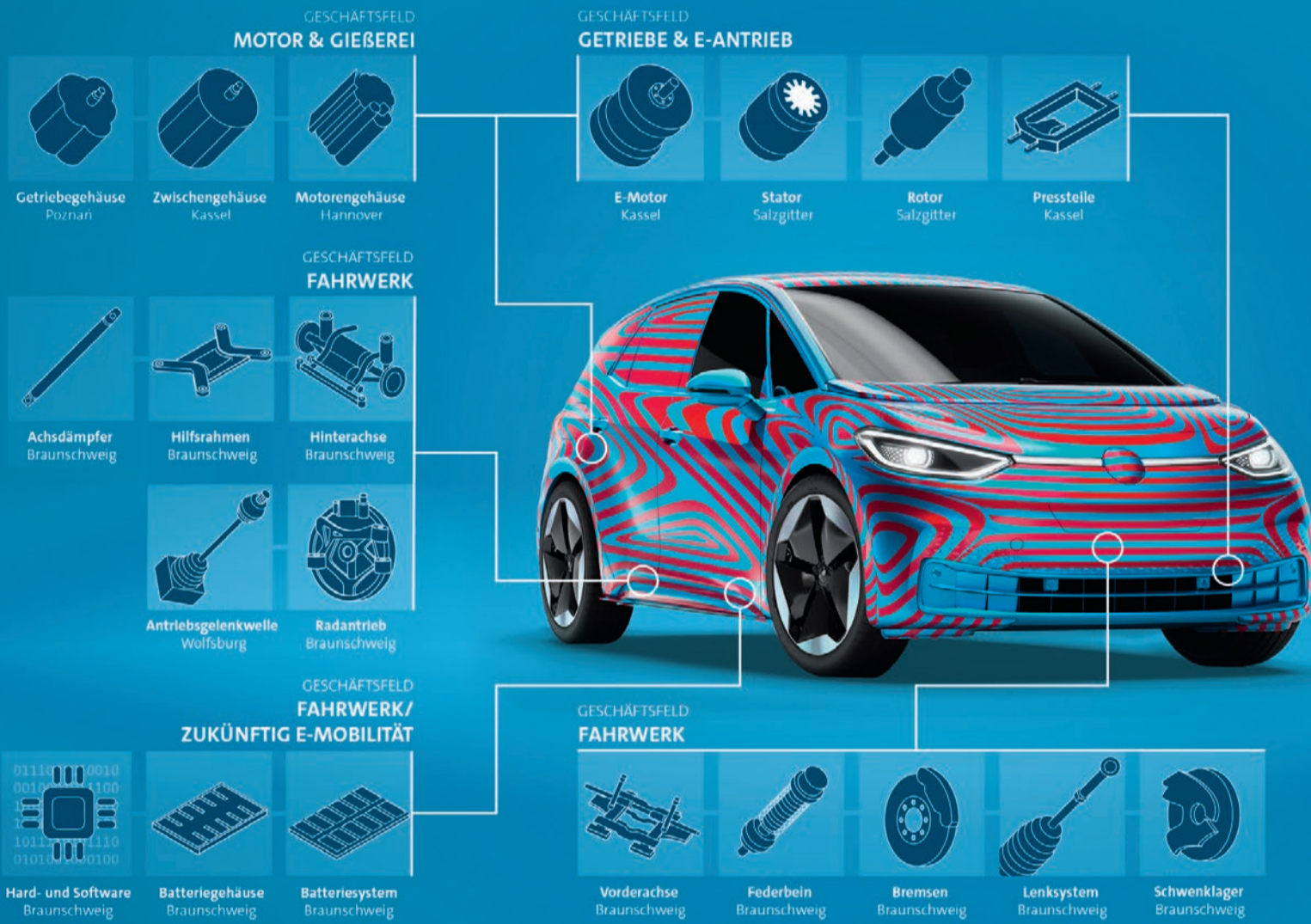
Komponenten-Kollegen in Deutschland und internationalen Werken fertigen Batteriesystem, E-Antrieb und weitere Bauteile

Die Vorbereitungen auf den Start des ID.3, des ersten vollelektrischen Volkswagen auf MEB-Basis, laufen auf Hochtouren. Im September steht die Weltpremiere auf der IAA in Frankfurt an. Der ID.3 beruht auf der Elektromobilitäts-Plattform (MEB). Mit dieser innovativen Basis soll ein neuer Standard für E-Mobilität etabliert

und Kostenvorteile durch Skaleneffekte ermöglicht werden – damit soll E-Mobilität künftig für Viele erreichbar werden. Ende des Jahres startet die Produktion in Zwickau, zu der die Komponentenstandorte wesentliche Bauteile zusteuern: So wird in Braunschweig unter anderem das Batteriesystem gefertigt und in Kassel der E-Antrieb, für den die Kollegen aus Salzgitter Stator und

Rotor zuliefern. Außerdem produzieren die Kollegen aus den Standorten sowie die Teams aus dem Fahrwerk Wolfsburg und Poznań weitere wichtige Bauteile für den ID.3. So werden beispielsweise die Antriebsgelenkwellen in Wolfsburg gefertigt. Vor kurzem hat die Produktion des E-Antriebs Base+ sowie der MEB-Batterie für die Vorserie begonnen. Die aktuelle Planung sieht vor, dass in

Kassel rund 500.000 E-Antriebe, in Braunschweig dieselbe Anzahl an Batteriesystemen und in Salzgitter ebenfalls so viele Stator- und Rotor-Einheiten pro Jahr gefertigt werden. Die Werke der Volkswagen Group Components produzieren in einem Mix aus Spezialisierung und Verbundfertigung, um Synergien zu heben und spezifisches Know-how voll zu nutzen.



Weitere News aus Group Components

Ladesäule meets Wolfsburg

Thomas Schmall und OB Klaus Mohrs zeigen Konzepte für elektromobile Ladeinfrastruktur in Wolfsburg.



Weil im Werk Salzgitter

Ministerpräsident Stephan Weil informiert sich über die Transformation der Komponente.



Book your boss

Teams stellen Thomas Schmall Projektergebnisse zur Flexibilität und Vielfalt im direkten Bereich vor.



Zielstrebig zum Erfolg

Nadine Muuß aus Salzgitter über ihren Weg ins Management.

Schlank und schlagkräftig

Die Top-Gremien der Komponente.

Komponenten aus China

Erfolgreicher SOP für E-Antrieb APP-290 und DQ400e.

Weitere Informationen

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



SPEED+: Großes Vernetzungsevent in Győr

Neben sportlichem Wettbewerb steht auch der Austausch untereinander im Fokus



135 Teilnehmer aus 23 Werken in elf Ländern: Am 3. und 4. Juli kamen Kollegen aus SPEED+-Award-Teams beim Vernetzungsevent im AUDI Komponentenwerk Győr zusammen. Ziel: sich markenübergreifend und international zu Best Practices auszutauschen, u.a. zu Digitalisierungsthemen. Denn neben dem sportlichen Medaillen-Wettkampf in acht Kategorien steht beim SPEED+ Award auch der Vernetzungsgedanke im Fokus – so profitiert die gesamte Komponente. Erstmals steigen 2019 auch Teams von Audi, Seat und Skoda ein. Thoralf Hanschel, Vorstand Motorenproduktion bei AUDI Hungaria: „Unsere Mannschaft in Győr startet von einer hohen Abprungbasis in den Award. Unabhängig davon können wir von den guten Impulsen der Kollegen aus der ganzen Welt etwas lernen und uns weiterentwickeln.“

Zwei Tage, 135 Kollegen und viele Vernetzungsideen: die Teilnehmer in Győr.

Voneinander lernen: In Gruppen tauschten sich die Kollegen auch über Best Practices aus.



Sauberer Anlauf: Kollegen aus Tianjin und Braunschweig meisterten den Anlauf gemeinsam.

Qingdao produziert Batteriesysteme

SOP des elektrischen MQB-BEV-Batteriesystems

Erfolgreicher Start im chinesischen Komponentenwerk Qingdao: Als erster eigener Batteriestandort in China ging die Batterie-montagefertigung mit lokal gefertigten Anlagen im Juni ans Netz. Die 53-Ah-Batteriesysteme mit Batteriezellen vom lokalen chinesischen Hersteller CATL werden in die Fahrzeuge Golf und Bora sowie in den Audi Q2 eingesetzt. Im Anlaufjahr 2019 werden noch bis zu 30.000 Bat-

teriesysteme montiert. In der Endausbaustufe werden circa 50 Mitarbeiter rund 320 Batteriesysteme pro Tag fertigen. Rainer Schoske, Geschäftsfeldleiter Komponente FAW-Volkswagen: „Wir sind stolz auf die Leistung der Mannschaft bei dem Anlauf. Mein Dank geht auch an Stefan Lieske und die Kollegen aus Braunschweig, die im Rahmen der Typführerschaft ihres Werks unseren Anlauf unterstützt haben.“



Skoda: Gute Ideen aus der Belegschaft

Über 30.000 Vorschläge

Skoda ruft seine Belegschaft dazu auf, aktiv Ideen für Verbesserungen im gesamten Unternehmen einzubringen: 2018 haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Skoda mehr Vorschläge eingereicht als jemals zuvor. Über 60 Prozent der insgesamt knapp 30.000 Ideen hat der Automobilhersteller erfolgreich umgesetzt. Die einzelnen Maßnahmen sparen Ressourcen oder Kosten, erhöhen die Sicherheit im Betrieb oder die Ergonomie am Arbeitsplatz. Die besten Vorschläge belohnt das Unternehmen im Rahmen des Ideenmanagements „Zebra“ jetzt mit Geldprämien und verlost vier Mal jährlich Fahrzeuge unter den Teilnehmern.



Mit Urus¹ auf Erfolgskurs

Absatzrekord bei Lamborghini



Auf Erfolgskurs: Lamborghini erzielte im ersten Halbjahr 2019 einen neuen Absatzrekord. Der italienische Supersportwagenhersteller hat insgesamt 4.553 Fahrzeuge an Kunden rund um die Welt ausgeliefert. Verglichen mit derselben Zeitspanne des Vorjahres bedeutet dies eine Steigerung von 96 Prozent. Wie geplant kam ein wesentlicher Beitrag zu diesem Absatzwachstum vom Super-SUV Urus, von dem 2019 in den ersten sechs Monaten 2.693

Fahrzeuge ausgeliefert wurden. Der größte Einzelmarkt waren für Lamborghini erneut die USA, gefolgt von Greater China und UK, Japan und Deutschland. Die Region mit dem größten Wachstum war Amerika, mit einem Zuwachs von 128 Prozent auf 1.543 Fahrzeuge, gefolgt von Asia Pacific, das seinen Absatz auf 1.184 Einheiten mehr als verdoppeln konnte, sowie Europa mit einer Steigerung von über 67 Prozent auf 1.826 an Kunden ausgelieferte Fahrzeuge.



Neues Design: Das ändert sich beim Q7

SUV kommt Mitte September auf den Markt

Der Audi Q7 erhält ein umfassendes Update – sowohl optisch als auch technisch. Der große SUV präsentiert sich im neuen Design der Q-Familie und wartet neben seinem Raumangebot mit hoher Dynamik und viel Komfort auf. Die Mild-Hybrid-Technologie, das digitale Bedienkonzept und die optionalen HD Matrix LED-Scheinwerfer inklusive Laserlicht sind

nur einige seiner Highlights. Der neue Audi Q7 kommt Mitte September in Europa auf den Markt. Durch sein neues Design ist der große SUV um elf Millimeter auf 5.063 Millimeter Länge gewachsen. In der Breite misst er 1.970 Millimeter, in der Höhe 1.741 Millimeter inklusive Dachantenne. Viele Ablagen, ein neues Fach in der Instrumententafel sowie die große Ladekapazität sorgen für hohen funktionellen Nutzwert. Abhängig von der Position der Fondlehnen bietet der Gepäckraum bei der fünfsitzigen Version zwischen 865 und 2.050 Liter Volumen – Letztere bei einer ebenen Ladefläche.



Werk Barcelona: Seat investiert in neue Stahlblechpresse

Produktionsleistung deutlich gesteigert – Auch neue Warmumformungsanlagen installiert

Seat investiert in höchste Fertigungsqualität und hat im Werk in Barcelona eine neue Stahlblechpresse sowie zwei neue Warmumformungslinien installiert. Die Einweihung der rund 57 Millionen teuren

Investition fand im Rahmen des sogenannten Barcelona Days statt. Mehr als 3.500 Menschen nahmen an dieser Veranstaltung teil. Für die Installation der neuen „Presslinie XL“ (PXL) war eine Investition in Höhe

von 31 Millionen Euro notwendig. Dank der stärkeren Automatisierung, der höheren Produktionsgeschwindigkeit und dem hochmodernen Robotersystem wird die Produktionsleistung der Stahlblechpresse

deutlich gesteigert. Weitere 25 Millionen Euro kosteten die zwei neuen Warmumformungsanlagen, durch die das Produktionsverfahren noch einmal an Effizienz, Geschwindigkeit und vor allem an Präzision gewinnt.



MAN als Büromobil

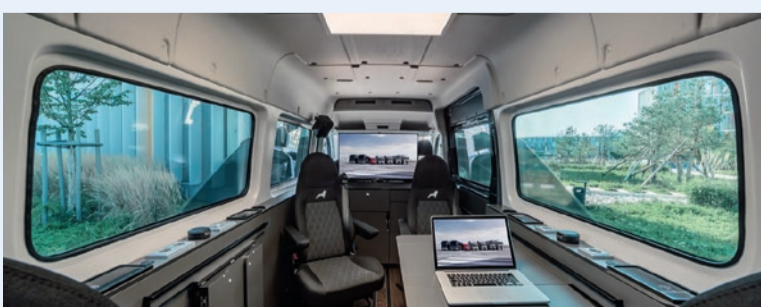
Modell TGE mit Konferenzausstattung

MAN hat aus dem Modell TGE ein Büro- und Konferenzmobil für das Arbeiten von unterwegs gemacht.

Im Mittelpunkt des dunkel verglasten Fahrzeugs stehen vier drehbare Sitze mit integrierten Gurten um zwei klappbare Tische, deren Vis-à-vis-Position auch während der Fahrt beibehalten werden kann. Ein Lowboard mit Kühlschrank und kleiner Küche direkt hinter dem Fahrer- und Beifahrerraum sowie ein deckenhoher Schrank für Garderobe und Gepäck im Heck schließen den Konferenzraum nach vorne und hinten ab. In den seitlichen Paneelen links und rechts der Sitzgruppe sorgen 230-Volt-Steck-

dosen, USB-Anschlüsse und Induktionsladeschalen zusammen mit dem bordeigenen Internetrouter für die notwendige Vernetzung. Im Lowboard ist ein 43 Zoll großer Monitor integriert, der bei Bedarf per Knopfdruck elektrisch ausfährt. Über ihn können via HDMI-Funkübertragung die gespeicherten Dateien von Laptops oder Videokameras präsentiert werden.

Für wohlliches Ambiente sorgen Cupholder, dunkler Schiffsboden und die indirekte Beleuchtung des Innenraums mit LED-Panels. Eine elektrisch ausfahrbare Trittstufe erleichtert zudem das Ein- und Aussteigen in den Fond.



ID. Buggy³: Preis bei Design-Wettbewerb

Publikum zeichnet Studie bei Auftritt in Frankreich aus

Der ID. Buggy hatte beim „Chantilly Arts & Elegance Richard Mille“ seinen ersten großen Auftritt nach seiner Weltpremiere beim Autosalon in Genf. Zusammen mit einer Haute-Couture-Kreation der belgischen Modedesignerin Ann Demeulemeester wagte er sich auf den Laufsteg und erhielt gleich den Publikumspreis beim Concours d'Elegance. Volkswagen Chefdesigner Klaus Bischoff, der bei der Parade am Steuer saß, war begeistert: „Wenn internationale Automobilenthusiasten bei einem so hochkarätigen Event den ID. Buggy zum Publikumsliebling küren, ist das eine sensationelle



Auszeichnung für unser Designteam. Unsere Vision von Elektromobilität ist bei den Menschen emotional angekommen.“ Das „Chantilly Arts & Elegance Richard Mille“ gehört neben

den Design-Wettbewerben in der italienischen Villa d'Este und im kalifornischen Pebble Beach zu den wichtigsten in der Automobilbranche.

¹ Urus: Kraftstoffverbrauch in l/100km: innerorts 16,8 /außerorts 10,2 / kombiniert 12,6; CO₂-Emission kombiniert g/km: 292 Effizienzklasse: G.

² Audi Q7: seriennahe Studie

³ ID. Buggy: Studie

**VOLKSWAGEN
FINANCIAL SERVICES**
THE KEY TO MOBILITY



70 Jahre im Dienste der Mobilität.



**Für Ihre finanzielle Mobilität:
Der Rahmenkredit der Volkswagen Bank.**

Wie ein Dispo, nur günstiger. Zum Beispiel:

7.000 € für nur 70 € mtl.¹

Einfach, sofort. Und überall.



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

vwfs.de/rahmenkredit-konzern



¹Repräsentatives Berechnungsbeispiel: Nettodarlehensbetrag (Verfügungsrahmen) 7.000,- Euro; Sollzinssatz (gebunden) für 12 Monate ab Kontoeröffnung 2,95 % p. a.; Ab dem 13. Monat gilt ein veränderlicher Sollzinssatz von derzeit 6,46 % p. a. und ein effektiver Jahreszins von 6,65 %; Vertragslaufzeit unbegrenzt; konstante monatliche Rate 70,- Euro; Der Rahmenkredit mit Aktionszinssatz ist ein Angebot für Privatkunden, die in den letzten 6 Monaten keinen Rahmenkredit hatten. Je Kunde kann nur ein Konto eröffnet werden. Eine Erhöhung des Verfügungsrahmens ist während des 12-monatigen Sonderzinszeitraums ab Kontoeröffnung nur zum effektiven Jahreszins von 6,65 % möglich. Bonität vorausgesetzt.

Ein Angebot der Volkswagen Bank GmbH, Zweigniederlassung Irland. Stand: Juli 2019 Foto: Volkswagen AG

Liebe Kolleginnen
und Kollegen,



mit dem ID.3 kommt im nächsten Jahr der erste vollelektrische Volkswagen auf MEB-Basis auf den Markt.

ID.3

Unsere internationale Komponentenmannschaft produziert neben E-Motor mit Rotor und Stator, Batteriesystem oder beispielsweise der Vorderachse auch viele weitere Bauteile für den ID.3. Das ist eine starke Leistung unserer Teams, auf die ich sehr stolz bin. Welche Komponenten wir konkret für den ID.3 liefern, zeigen wir Ihnen in einer Grafik im Konzernteil dieser Ausgabe auf S.14. Auch in Zukunft haben wir gemeinsam viel vor – lassen Sie uns das weiter mit hoher Qualität und Effizienz in Angriff nehmen. Außerdem treiben wir mit unserer flexiblen Schnellladesäule den Ausbau der Ladeinfrastruktur voran – diese wird entscheidend sein, damit Elektromobilität für den Kunden attraktiv ist.

Einen Überblick über unsere neue Gremienstruktur bei Group Components finden Sie auf S. 19. Ich freue mich, dass es uns gelungen ist, eine schlanke Struktur zu schaffen mit nur 14 Top-Gremien. Sauber strukturierte Berichts- und Eskalationswege sind dabei die Grundlage für effiziente Entscheidungsprozesse.

Haben Sie sich schon die neue 360° App auf Ihr dienstliches oder privates Handy geladen? Ich lade Sie herzlich ein, unseren Group-Components-Kanal zu abonnieren – hier berichten wir aktuell und in aller Kürze über Top-Themen der Group Components. Bei dem Dialogformat „nachgefragt“ mit Konzernvorstand Dr. Sommer und mir im Werk Kassel war ich z. B. begeistert von der spannenden Diskussion mit den Kollegen – und habe über die App einen kurzen Beitrag dazu veröffentlicht (S. 19).

Viel Spaß beim Lesen!

Herzliche Grüße
Ihr Thomas Schmall

Vorstandsvorsitzender
Volkswagen Group Components

Wolfsburg wird Modell für urbanes Laden

Thomas Schmall und OB Klaus Mohrs präsentieren zwei Konzepte für die künftige e-mobile Ladeinfrastruktur in Wolfsburg

Für großes Interesse sorgte die Vorstellung des Gemeinschaftsprojekts zwischen der Stadt Wolfsburg und Volkswagen zur Umsetzung einer leistungsfähigen e-mobilen Ladeinfrastruktur. Die erste Vorstellung fand bereits am 21. Juni 2019 im Rahmen eines Pressetermins statt, eine Woche später wurde mit der flexiblen Ladesäule ein Teil des Konzepts bei den Feierlichkeiten zum 81. Geburtstag der Stadt Wolfsburg vor dem Stadttheater gezeigt.

Mit der Inbetriebnahme der ersten vier Hochleistungsladesäulen an der e-Mobility-Station in Wolfsburg wurde gleichzeitig auch der bundesweit erste innerstädtische Schnellladepark eröffnet, an dem High-Power-Charging möglich ist. In kurzer Zeit können viele Fahrzeuge geladen werden, wodurch eine ähnliche Nutzung möglich wird wie beim Besuch an einer Tankstelle heute. Auf kompaktem Raum wird damit auch Laden für Nutzer ermöglicht, die selbst über

Modellprojekt urbanes Laden: Zum Pressetermin an der e-Mobility-Station in Wolfsburg präsentierten Thomas Schmall und Oberbürgermeister Klaus Mohrs zusammen mit Konzern- und Gesamtbetriebsratschef Bernd Osterloh sowie Martin Roemheld, Leiter e-Mobility-Services, das gemeinsame Konzept bei einer Talkrunde, die durch Ariane Kilian, Leiterin Kommunikation Group Components, moderiert wurde.

„Mit dem Modellprojekt zeigen die Stadt Wolfsburg und Volkswagen, wie eine tragfähige e-mobile Ladeinfrastruktur im urbanen Raum der Zukunft aussehen kann.“

Thomas Schmall



Würdigung auf dem Festakt zum 81. Stadtgeburtstag im Theater Wolfsburg: Konzernpersonalvorstand Gunnar Kilian, Vertriebsvorstand Jürgen Stackmann, die stellvertretende Konzern- und Gesamtbetriebsrätin Daniela Cavallo, Wolfsburgs OB Klaus Mohrs, der frühere Volkswagen Vorstandsvorsitzende Carl Hahn und der Landesbeauftragte für regionale Landesentwicklung Braunschweig, Matthias Wunderling-Weilbier (v.l.n.r.).

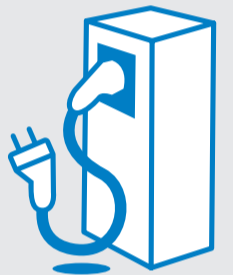


Der ID.3 vor der flexiblen Ladesäule an der E-Mobility-Station.

keine eigene Lademöglichkeit verfügen. Weitere vier Ladeparks sollen im Stadtgebiet folgen. Die dadurch gewonnenen Erkenntnisse über das Nutzungsverhalten können sukzessive auf andere Städte übertragen werden.

Nahezu überall und unabhängig vom Stromnetz können die flexiblen Ladesäulen aufgestellt werden, wo Bedarf besteht, beispielsweise in der City oder für Veranstaltungen. Das Konzept ist eine Innovation von Volkswagen Group Components und wird ab kommendem Jahr am Standort Hannover produziert. Insgesamt werden der Stadt Wolfsburg für einen Zeitraum von 80 Wochen zwölf flexible Ladesäulen zur Verfügung gestellt und im Stadtgebiet an definierten Orten aufgestellt. Damit kann das Nutzungsverhalten an künftigen Lade-Standorten analysiert werden, ohne den Aufwand einer Festinstallation zu tragen. Die Erkenntnisse beider Konzepte im gemeinsamen Umfeld sollen dazu genutzt werden, eine bedarfsgerechte Ladeinfrastruktur aufzubauen.

Wo werden die flexiblen Schnellladesäulen aufgestellt?



Zuerst schlägt die Stadt Aufstellungsorte vor. Dann wird gemeinsam mit den Kollegen aus der Komponenten-Entwicklung geprüft, inwiefern eine Ladesäule dort aufgestellt werden kann. Es gibt vier Arten von Aufstellungsorten: Wohngebiete, Einzelhandel, öffentliche Plätze und Eventlocations.

Dabei variieren:

- der Modus (autark oder mit Anschluss ans Stromnetz)
- die Aufstelldauer (von Stunden bis hin zu mehreren Monaten)

Die Aufstellungsorte werden dann im Vorfeld über öffentliche Medien kommuniziert. Weitere technische Möglichkeiten zur Bekanntgabe der wechselnden Standorte über Online-Plattformen sind in Prüfung. Ziel des Piloten: in den über 80 Wochen möglichst genaue Erkenntnisse zum Kundenverhalten gewinnen.

14 Millionen Getriebe aus Córdoba

Südamerikanische Komponenten-Kollegen feiern Produktionsjubiläum



Stolzes Produktionsjubiläum: Die Kollegen feierten mit zahlreichen Vertretern von Volkswagen, Politik und Gesellschaft, Gewerkschaften und Lieferanten.

Große Freude bei den Kollegen aus Córdoba: jüngst ist hier das 14-millionste Getriebe vom Band gelaufen. Seit 1995 werden am Standort Getriebe gefertigt – ein nächster Meilenstein steht nächstes Jahr an: Ab 2020 produzieren die Kollegen das neue MQ281 für den europäischen Markt. Daniel Haro aus der Fertigung des MQ250 erklärt stolz: „Wir sind glücklich, Teil der Geschichte des Werks zu sein und dieses Jubiläum zu feiern.“ Die fast 1.500 Mitarbeiter am Standort bauen Getriebe unter anderem für Polo, Golf, Vento, T-Roc, Ibiza und Leon, Fabia und Octavia sowie A1 und Q2.

Kooperation bei MEB-Batterie

Braunschweiger und Ingolstädter Kollegen arbeiten zusammen



Unterstützung am Hallenboden: Kollegen aus dem Komponentenwerk Braunschweig und von Audi.

Personalressourcen und enge Termine sind für ein Projekt immer eine Herausforderung. Insofern lag es für das KC Technik in Braunschweig nah, das Know-how der Audi Kollegen bei der Batterieproduktion zu nutzen. Unterstützung gibt es hauptsächlich

in der Projektleitung, im Engineering und in der Baustellenleitung beim Anlagenbau für die MEB-Batterie in Halle 32a. Auch bei der Entwicklung und Serien-Prüftechnik der Batteriesysteme stehen die Audianer mit Rat und Tat zur Seite, hauptsächlich bei der Entwicklung der Prüfsoftware, um hier einen gemeinsamen Konzern-Standard zu schaffen. Die Kooperation wird über den SOP hinaus laufen – voraussichtlich noch bis Mitte oder Ende 2020.

mk
ID.3: Das Fahrzeug wird noch nicht zum Verkauf angeboten.

Wanted: Komponenten-Azubis

Von **Elektroniker/-in** für Automatisierungstechnik über Industriemechaniker/-in bis zu Zerspanungsmechaniker/-in – die Konzern Komponente bietet Interessierten spannende Ausbildungsplätze. Die Bewerbungsphase für das Ausbildungsjahr 2020 läuft noch bis 31. Oktober 2019. Aktuell bildet die Komponente über 1.200 Auszubildende und duale Studenten aus. Passend zur Transformation suchen die Werke Braunschweig, Salzgitter, Kassel sowie die Zentrale in Wolfsburg zunehmend auch Talente für IT-Berufe, z. B. IT-Systemelektroniker/-in.



Mehr Infos unter www.volkswagen-karriere.de

15 Jahre SITECH in China

Am 20. Juni feierte das deutsch-chinesische Joint Venture SITECH Dongchang Automotive Seating Technology Ltd. sein 15-jähriges Bestehen. In Shanghai produziert und entwickelt das Joint Venture



Sitzstrukturen und Komplettsitze für SAIC Volkswagen am Standort Anting. Gäste aus Wirtschaft und Politik kamen zu dem Festakt. Mit Ingo Fleischer und Tomasz Lewandowski waren auch zwei der SITECH Geschäftsführer bei den Festlichkeiten dabei. Besondere Highlights der Veranstaltung waren die traditionell chinesischen Showacts wie Screen Drums, Erhu Performance (chinesische Form der Geige) und Jiangnan-Tanzaufführung, die alle von SITECH-Dongchang-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern präsentiert wurden.

NEV-Komponenten aus China

Volkswagen Group China stärkt seine E-Mobilitätsstrategie mit der lokalen Produktion von zwei Komponenten für New Energy Vehicles (NEV). Der E-Antrieb APP290 und das Hybrid-Getriebe DQ400e werden im Komponentenwerk Tianjin Volkswagen Automatic Transmission (Tianjin) Co., Ltd. produziert. Zukünftig wird das Werk auch den E-Antrieb für den MEB produzieren. Auch die Produktion von Doppelkupplungsgetrieben wird fortgeführt, die bereits in mehreren Millionen Fahrzeugen der Volkswagen Group China verbaut wurden. Tianjin ist gemeinsam mit dem Schwesterwerk Dalian der Volkswagen Group China Teil des Komponenten-Werksverbands.



Aus Kassel und Tianjin: Vertreter des Geschäftsfelds Getriebe und E-Antrieb feierten gemeinsam mit der Mannschaft.

Flexibilität und Vielfalt fördern

Projektgruppen stellen Thomas Schmall ihre Zwischenergebnisse in Kassel vor

Im Rahmen des Diversity-Tags am 28. Mai stellten in Kassel fünf Projektgruppen Thomas Schmall ihre bereits erarbeiteten Ergebnisse zum Thema „Flexibilität und Vielfalt im direkten Bereich“ vor. Im Sommer 2018 ist das von Thomas Schmall initiierte Pilotprojekt gestartet. Gemeinsam mit der EAF Berlin als Projektträger verfolgt die Komponente das Ziel, Flexibilität und Vielfalt im direkten Bereich zu fördern und im gegenseitigen Verständnis den Herausforderungen des Wandels und der Transformation am Standort Kassel zu begegnen. Die Präsentation fand im Rahmen von „Book your Boss“ statt.

Auch Werkleiter Olaf Korzinovski, der Leiter Personal Stefan Kreher, die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Ulrike Jakob und weitere geladene Gäste aus den Bereichen Gesundheitswesen, Personal und Betriebsrat waren bei der Ergebnispräsentation dabei. Michaela Schneider, Diversity-Beauftragte am Standort Kassel, leitet und betreut dieses Projekt gemeinsam mit dem Leiter der alternativen Antriebe Werner Seitz. Die fünf Projektgruppen sind:

1. Onboarding im Transformationsprozess:

Hier geht es darum, die Mitarbeitenden mitzunehmen und gemeinsam Maßnahmen zu definieren, die dazu beitragen, einen Arbeitsplatzwechsel bestmöglich organisieren und die Integration so gut wie möglich gestalten zu können.

2. Mobiles Arbeiten:

Diese Projektgruppe identifiziert Aufgaben im direkten Bereich, die sich für (stundenweises) mobiles Arbeiten eignen, und erprobt die Umsetzung.



Austausch: Die Kollegen diskutierten mit u. a. Thomas Schmall und Olaf Korzinovski.



Sehr zufrieden: Die Teilnehmer gemeinsam mit Thomas Schmall.

„Es war eine lockere und authentische Veranstaltung. Herr Schmall hat uns Mut gemacht, weiter an den Projekten zu arbeiten und uns bei Bedarf zu unterstützen.“



Silke Sprengel aus der Synchronsteile- und Schiebemuffenfertigung im Bereich MQ250

Erfolgsfaktoren werden definiert, die dazu beitragen, dass Beruf und Privatleben besser in Einklang gebracht werden können.

3. Qualitative Integration von Teilzeit:

Wie man in Teilzeitarbeit Verantwortung übernehmen und das Team entlasten kann, wird hier entwickelt. Das Instrument der Ampelsystematik zeigt, Teilzeitkräfte sind flexibler als gedacht.

4. Flexible Schichtplanung:

Diese Projektgruppe erarbeitet Lösungen, bei denen sich die Mitarbeitenden als Team bei der Schichtplangestaltung selbst mit einbringen können – mit Rücksicht auf private Bedürfnisse.

„Thomas Schmall hat uns durch seine offene Art zum Dialog ermutigt. So konnten wir ihm den ‚Spirit‘ unseres Projekts vermitteln. Es ist angekommen, dass es um die Menschen geht, und das gilt es zu erhalten.“



Michael Leib leitet die Räderfertigung MQ250 und die Montage MQ250-T6 in Halle 1

5. Wissenstandem:

Strukturelle Wissenstandems sorgen dafür, dass das Wissen der Mitarbeitenden, die in ATZ gehen, im Unternehmen bleibt und das spezifische Fachwissen junger Nachwuchskräfte ins Unternehmen getragen wird.

Alle Gruppen arbeiten derzeit die definierten Arbeitsschritte aus und setzen erste um, zum Beispiel finden Workshops zu flexiblen Schichtplänen statt oder es gibt erste Steps zur Einrichtung eines Teilzeitpools im Pilotbereich. Anschließend wurden die Ergebnisse gemeinsam diskutiert.

„Wenn sich fünf Ergebnisse aus den Projektgruppen am Ende als Standard definieren lassen, bin ich mehr als zufrieden“, so Thomas Schmall abschließend.



Ebenfalls zum Thema Diversity fand die „Chefsache“-Konferenz am 21. Mai in Berlin statt – das diesjährige Motto: Dual Career. Mehr als 300 Unternehmensvertreter, unter ihnen der Kasselner Werkleiter Olaf Korzinovski und die PSC-Leiterin aus Braunschweig Constanze Winkler, diskutierten gemeinsam, wie Unternehmen berufstätige Paare unterstützen können, damit beide Partner Familie und Job besser miteinander vereinbaren können. Die Initiative „Chefsache“ ist ein Netzwerk aus Wirtschaft, Wissenschaft, Medien und öffentlichem und sozialem Sektor.



We are family!

Premiere für Komponenten-DNA-Film auf Management Conference

Digitalisierung, Standardisierung und Zusammenarbeit standen bei der Management Conference am 18. Juni im Hafen 1 als wichtige Schlüssel für eine erfolgreiche Transformation im Fokus. Gemeinsam mit seiner Führungsmannschaft informierte Thomas Schmall vor rund 550 internationalen Kollegen über Status quo und Zukunft der Komponente. Aber auch die Jüngsten aus der Komponentenfamilie standen bei der Konferenz im Fokus: Zum ersten Mal wurde der Komponenten-DNA-Film gezeigt: Hier erklären Kinder von Komponenten-Kollegen, welche Aufgaben ihre Eltern in der Komponente haben. Besonderes Highlight für die Filmkinder: Sie durften am Ende der Veranstaltung gemeinsam mit ihren Eltern den ID.3¹ aus nächster Nähe auf der Bühne betrachten.



Und Action: Hinter den Kulissen des DNA-Films.

Am Ende der Veranstaltung: Zahlreiche „Komponenten-Kinder“ kamen mit ihren Eltern auf die Bühne.

Den Film finden Sie auf YouTube unter: <https://youtu.be/Yy9CYc35cY> sowie intern auf dem Portal <https://bit.ly/2XGSQJl>

14 Top-Gremien der Group Components

Schlanke Entscheidungsprozesse und sauber strukturierte Berichts- und Eskalationswege im Fokus bei der Neuordnung

Die Group Components trägt mit einer schlanke Gremienstruktur von nur 14 Top-Gremien zur effizienten Ausgestaltung der Gremienlandschaft im Konzern bei: Gemeinsam mit den Geschäftsbereichen haben Strategieleiter Ludwig Fazel und Patrick Gutsch von der Konzern Organisationsentwicklung die 14 Top-Gremien der Konzern

Komponente standardisiert, rechtssicher beschrieben und nach Freigabe des Vorstands transparent auf Group Connect veröffentlicht. Ludwig Fazel: „Der Fokus bei der Ausgestaltung der Gremienlandschaft lag darauf, Synergien zu nutzen, schlanke und schlagkräftige Entscheidungsprozesse innerhalb der Komponente zu schaffen und sauber strukturierte Berichts-

und Eskalationswege in Top-Gremien auf Konzernebene aufzusetzen.“

Um den Vorstand zu entlasten und Entscheidungswege einfach und transparenter zu gestalten, wurden 2017 bereits die 41 Top-Gremien der Konzernstellen und 2018 die 39 Top-Gremien der Marke Volkswagen Pkw identifiziert und beschrieben. Verantwortlich für die zentrale Steuerung der Top-Gremien ist das Competence Center Gremiensteuerung bei K-GO in enger Abstimmung mit den verantwortlichen Fachbereichen der Konzern Komponente und des Konzern Rechtswesens. Projektleiter Gutsch: „Mit allen beteiligten Geschäftsbereichen lief die Zusammenarbeit bei der Erstellung und Abstimmung der Geschäftsordnungen und Steckbriefe hervorragend – vielen Dank allen Beteiligten!“ Die zentrale Zusammenführung in der Group Components obliegt der Strategieabteilung (CU).

Auf Group Connect (<https://soco.volkswagen.com/sbc/community/top-gremien-group-components>) finden Mitarbeiter das Gesamtportfolio als PDF, die Geschäftsordnungen und Steckbriefe aller Top-Gremien auf Deutsch und Englisch sowie Ansprechpartner für jedes Gremium.



Group Components: Ludwig Fazel und Patrick Gutsch zeigen die neue Gremienlandschaft.

14 Gremien*

Oberstes Gremium:

- Markenvorstand Group Components (MV C)

Vorstandsausschüsse:

- Produkte Group Components (C-VAP)
- Programm Group Components (C-VA Programm)
- Personal Group Components (C-VA Personal)
- Technologie Group Components (C-VAT)
- Digitalisierung Group Components (C-VAD)

Weitere Top-Gremien der Geschäftsbereiche

- Geschäftsfeldleitungssitzungen der Geschäftsfelder Motor und Gießerei, Getriebe und E-Antrieb, Chassis und E-Mobilität
- Pilotheile Group Components
- Schadenstisch und FPQ Group Components
- Q-Tag Powertrain Group Components
- Investitionsausschuss Group Components

*Ohne Beschaffungsgremien

App-Kanal der Komponente



News, Bilder von Veranstaltungen, Strategiefinfos sowie persönliche Geschichten – alles in einer App: Ab sofort finden Sie alle News rund um die Volkswagen Group Components auch in der neuen 360° Volkswagen Mitarbeiter-App. Abonnieren Sie dafür einfach den „Group Components“-Kanal in der App. Und so geht's: Klicken Sie nach der Anmeldung oben links auf „Kanäle“. Hier können Sie Ihre Komponenten-Kanäle auswählen. Zusätzliche Infos und Berichte von Ihrem Standort gibt es in den Kanälen von Kassel, Salzgitter oder Braunschweig.



Workshop zur neuen Kategorie „Durchlaufzeit“

SPEED+-Team unterstützt Salzgitteraner Kollegen bei Workshop



„Durchlaufzeit“ und „C-HPU“ sind die beiden neuen Kategorien im SPEED+ Award 2019. Das Team, das sich bei der Durchlaufzeit durchsetzen will, braucht vor allem ein hohes Maß an Prozessorientierung. Dabei ist es wichtig, bereichsübergreifend entlang des Wertstroms zu denken – vom Wareneingang bis zum Wareneingang. Deswegen haben die Experten aus dem zentralen Industrial Engineering und Produktionssystem der Komponente vor Ort einen Workshop durchgeführt, um mit ihrem Wertstrom Know-how die Kollegen zu schulen und Multiplikatoren auszubilden. Im Workshop wurde die sogenannte Top-Level-Shikumi-Methode angewendet: Ziel ist es, dass alle Informations- und Materialströme „just in time“ sind. Dabei wird das Zusammenspiel von Kunden, Zulieferern, Planung, Materialien, Produktion und allen anderen Bereichen aufgezeigt und mit dem PDCA-Zyklus (Plan, Do, Check, Act) und Problemlösung verknüpft. So konnten die Kollegen in Salzgitter insgesamt 54 Prozesspotenziale für die Kategorie „Durchlaufzeit“ herausarbeiten.



Kurz und knapp: Die Kategorie „Durchlaufzeit“

Was wird gemessen?

Bewertet wird die relative Reduzierung der Durchlaufzeit des Hauptbauteils (Leitteil), die relative Senkung der Streubreite der Durchlaufzeit in der ausgewählten Prozesskette und die absolute Streubreite der Bestände in den letzten Messungen.

Wer startet in der Kategorie? Kassel, Salzgitter, Braunschweig, Chemnitz, WOB Fahrwerk, Hannover Gießerei, SITECH WOB, SITECH Polkowice, Motor Polska, Poznań Gießerei, Martin, São Carlos, Córdoba, Tianjin und Puebla.

Weitere Informationen

Mehr zum Thema finden Sie auf den Standortseiten

Dialogformat „nachgefragt“

Stefan Sommer und Thomas Schmall im Werk Kassel

Von Antriebsstrategie über IT-Programme und Personalbedarfe bis zum demografischen Wandel: 100 Mitarbeiter diskutierten im Werk Kassel im Dialogformat „nachgefragt“ mit Konzernvorstand Stefan Sommer und CEO Thomas Schmall. Auch Produktvergaben und nachhaltige Lieferketten waren Thema. Ein Mitarbeiter

wollte beispielsweise mehr zur Gewinnung von Lithium und Kobalt für Batterien wissen. Sommer und Schmall betonten, dass Volkswagen die beiden Schlüsselemente ausschließlich in Regionen abbaue, in denen ein sozialverträglicher und ökologischer Abbau gewährleistet werden kann.



Perspektivwechsel: Thomas Schmall postete anschließend einen App-Beitrag über den Group-Components-Kanal – „Dank an die Teams für die gute Diskussion!“

Corporate Design: So geht's weiter

Im Überblick: Die wichtigsten Schritte zum Rollout



Mit dem Start als eigenständige unternehmerische Einheit hat die Komponente auch ein eigenes Corporate Design mit Logo – einen eigenen Fingerabdruck. Mit einem sogenannten „Soft Launch“ wurden Logo und wichtigste Arbeitsmaterialien wie PowerPoint-Vorlagen für den voll konsolidierten Kreis,

Gesellschaften wie die SITECH und internationale Werke der Marke wie Puebla oder Silao eingeführt. Der Rollout in die Komponentenstandorte der anderen Konzernmarken ist noch nicht erfolgt. Für Veranstaltungen wie das Pressegespräch in Salzgitter oder die Management-Veranstaltung in Wolfsburg gibt es ein

Location-Branding mit Fahnen, Stellwänden, Kugelschreibern und Blöcken der Volkswagen Group Components.

Ausblick

Ab dem vierten Quartal 2019 wird das New Brand Design (NBD) von Volkswagen Pkw ausgerollt. Der sukzessive Rollout des Komponenten-Logos wird damit parallelisiert und verschränkt, um alle Elemente wie Einfahrts-Pylonen nur einmal ändern zu müssen. Wichtig: An denkmalgeschützten Einheiten wird nichts geändert. Welche Elemente in welcher Form und in welchem Werk angepasst werden, wird Teil der in Kürze startenden Rücksprachen und Abstimmungen mit den Werken und Standorten sein.



Volkswagen

Blick in die Marke Volkswagen Pkw

Neuer Passat und „WeShare“

Der neue Passat – „Eine Ikone“ weiterentwickelt: Modellreihenleiter Oliver Schroeter erklärt die Highlights der Produktaufwertung des Volkswagen Klassikers. Den ganzen Artikel finden Sie auf Seite 17 der 360° Ausgabe der Marke Volkswagen Pkw. +++



WeShare: Carsharing gestartet. Volkswagen beginnt in Berlin mit 1.500 e-Golfs². Mehr dazu lesen Sie auf Seite 19 der 360° Ausgabe der Marke Volkswagen Pkw. +++



Neuer ID.3³: Acht Jahre Garantie auf Batterien. Die Akkuleistung soll dann noch über mindestens 70 Prozent der nutzbaren Kapazität verfügen. Den Artikel gibt es auf Seite 21 der 360° Ausgabe der Marke Volkswagen Pkw. +++



Spannender Einblick: Werkleiter Andreas Salewsky führte durch die Fertigung.



Im Gespräch: Stephan Weil (links) und Thomas Schmall vor Medienvertretern.

Stephan Weil in Salzgitter

Transformation der Komponente stand beim Besuch des Ministerpräsidenten Mitte Juni im Fokus

Die Komponente befindet sich in einem umfassenden Transformationsprozess. Besonders betroffen ist der Standort Salzgitter, der sich von der Verbrennerschmiede zum E-Mobilitätsstandort wandelt. Am 12. Juni machte sich Ministerpräsident Stephan Weil ein Bild vor Ort. Thomas Schmall, Werkleiter Andreas Salewsky, der Salzgitteraner Betriebsratsvorsitzende Dirk Wind-

müller, der Leiter des Centers of Excellence Batteriezelle Frank Blome sowie Mark Möller, Komponenten Entwicklungsleiter und Geschäftsfeldleiter E-Mobilität, informierten ihn über den Aufbau der Batteriezellkompetenz, die Transformation der Motorenfertigung und die neuen E-Motor-Bauteile Rotor/Stator sowie über die geplante Pilotanlage für das Batterierecycling.

Anschließend informierte Stefan Sommer, Konzernvorstand für Komponente und Beschaffung, über die Investitionen der Volkswagen AG von rund 900 Millionen Euro in gemeinsame Batterieaktivitäten mit Northvolt AB. Ein Teil der Summe ist für ein geplantes Joint Venture mit dem schwedischen Batteriehersteller vorgesehen, ein weiterer Teil geht direkt an Northvolt AB. Im Gegenzug erhält Volkswagen rund 20 Pro-

zent der Anteile an Northvolt AB. Ein 50/50-Joint-Venture soll ferner im Laufe des Jahres gegründet werden. Ziel ist der Aufbau einer 16-Gigawattstunden-Batteriezellfertigung in Europa. Es ist geplant, das Werk frühestens ab 2020 in Salzgitter aufzubauen, sofern die notwendigen Rahmenbedingungen hierfür erfüllt sind. Um den Jahreswechsel 2023/2024 ist der Start der Batteriezellen-Produktion für Volkswagen vorgesehen.

Werke tracken OEE-Kennzahl

Komponentenstrategie ONE MISSION 2025 fokussiert „Overall Equipment Effectiveness“

Unter der Überschrift „Exzellenz“ beschäftigt sich die Komponentenstrategie ONE MISSION 2025 mit Prozessverbesserungen. „OEE steigern“ ist der schlichte Name einer der wichtigsten Initiativen in diesem Feld – denn die „Overall Equipment Effectiveness“, kurz OEE, gehört zu den wichtigsten Kenngrößen der Fabrik. Sie zeigt an, ob Anlagen störungsfrei Teile in bester Qualität produzieren – oder ob diese aufgrund häufiger Stillstände oder nicht harmonisierter Prozessschritte Engpässe bei Bauteilen produzieren, die auf die Produktion Auswirkungen haben können.

Aus diesem Grund ist die OEE eine wichtige Messgröße auch im „SPEED+ Award“, an dem im dritten Jahr 23 Werke von Braunschweig bis Kaluga, von Mladá Boleslav bis Győr teilneh-

men. Im vergangenen Jahr wurde die OEE der teilnehmenden Linien in der Kategorie „Anlageneffizienz“ um durchschnittlich 8,9 Prozent gesteigert – mal sehen, wie es 2019 mit konzerntweiten Teilnehmern weitergeht! Die Strategie-Initiative „OEE steigern“ legt nun für die Komponente wichtige Schritte auf allen Ebenen fest:

1. Im Zielsystem der Konzern Komponente ist „OEE-Anbindung und -Erfüllung“ künftig als Messgröße für die Werke festgelegt.
2. Ein durchgehendes Tracking für die OEE der unterschiedlichen Anlagen im Werk und im Geschäftsfeld ist im Aufbau und wird künftig in einem monatlichen Report Transparenz schaffen.

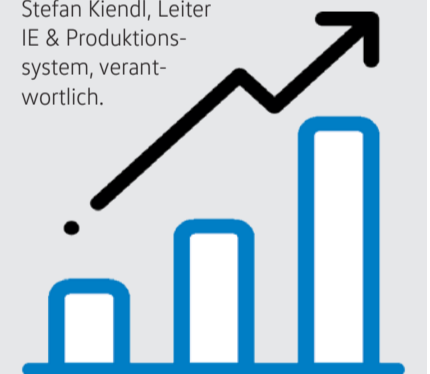
3. Im Rahmen von Pilotprojekten werden zügig Gegenmaßnahmen eingeleitet, wenn eine Anlage zum Beispiel Teile-Engpässe auslöst. Ein gemeinsames Team aus Zentrale und Werk überprüft vor Ort Rüstzeiten, Abläufe und Standards und macht sich auf die Suche nach den Ursachen für die Störungen.

„Beim Projekt ‚Produktivitätssteigerung Lenkung‘ in Braunschweig konnten zum Beispiel Taktzeiten optimiert, Parameter standardisiert und die Kollaboration zwischen Mensch und Maschine verbessert werden – die OEE steigerte sich um beeindruckende 20 Prozent“, sagt Stefan Kiendl.



Die OEE beschreibt als Produktionskennzahl die Gesamtanlageneffektivität. Je effektiver und störungsfreier unsere Produktionsanlagen arbeiten, desto höher die Produktivität und die Investitionsausschöpfung.

Für die Konzern Komponenten Initiative (KKI) 10.2 „OEE steigern“ sind Jörg Emmert, Leiter Produktionsplanung und -steuerung, und als Projektleiter Stefan Kiendl, Leiter IE & Produktionssystem, verantwortlich.



Zielstrebig und pragmatisch zum Erfolg

Nadine Muuß aus dem Werk Salzgitter rät dazu, Grenzen im Kopf abzubauen

Erst eine Absprache mit Lieferanten, anschließend eine Rücksprache im Team und noch ein Termin im Werk – Nadine Muuß ist immer in Bewegung. Die 37-Jährige ist am Komponentenstandort Salzgitter in der Abteilung Produktionsinstandhaltung und Werkzeugbau für die Prozessplanung im Bereich Werkzeugmanagement zuständig. Sie verantwortet ein Budget im zweistelligen Millionenbereich.

Ihr Weg in den Managementkreis ist spannend. Muuß absolvierte zunächst eine Ausbildung zur Kauffrau

bei Volkswagen in Wolfsburg und war danach in der Montage tätig. Nach kurzer Zeit im Bereich Finanzen und Controlling absolvierte sie ein Studium in den Fächern Wirtschaftsingenieurwesen und Maschinenbau. Seit 2010 ist Muuß am Standort Salzgitter und beschreibt es als ihr „zweites Berufsleben“. Anfang Juli 2019 wurde sie in den Managementkreis berufen.

Auf dem Weg dahin hat die Mutter einer dreijährigen Tochter frühzeitig gelernt, Herausforderungen zu meistern. „Ich bin Quereinsteigerin. Häufig erlebe ich, dass es unterschiedliche Auffassungen gibt, wie tief man fachlich als Führungskraft einsteigen muss. Meine Aufgabe als Führungskraft besteht vielmehr darin, die Ziele im Auge zu behalten sowie die Entwicklung des Teams voranzubringen, um die Aufgaben auf höchstem Niveau abzarbeiten.“



Nadine Muuß: „Erfolge sind eine Gruppenleistung.“

Erfolge sieht sie stets als eine Gruppenleistung an, die motivierend wirkt. Zielstrebigkeit, Optimismus und Durchhaltevermögen sind für die junge Managerin entscheidende Faktoren im Hinblick auf ihren beruflichen Werdegang, aber auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ihr Motto lautet: „Wenn man hinfällt, muss man wieder aufstehen“, erklärt sie pragmatisch. Ihr Tipp für Berufseinsteiger: „Ich würde raten, alle Grenzen im Kopf abzulegen und sich zu trauen. Einfach machen, und wenn es mal nicht klappt, weitermachen.“

Blick nach Chemnitz: internes Trainings-Center

Mit internen Schulungen machen sich die Chemnitzer Kollegen aus dem Motorenwerk fit für steigende Anforderungen. Bei seinen Schulungen setzt das Trainings-Center auf drei wesentliche Säulen: standortbezogene Trainings entsprechend dem Bedarf der Produktion, individuelles und sehr praxisbezogenes Prozesstraining und Profiraumtraining mit Einzelschulungen. Außerdem befindet sich derzeit ein modernes Virtual-Reality-Trainingsmodul in der Entwicklung.

Weitere Informationen

Alle Artikel der sächsischen Standorte Chemnitz, Zwickau und Dresden gibt es gebündelt im sogenannten Sachsenbuch. Diese Ausgabe finden Sie im Portal unter <https://bit.ly/322Udil>

Im Zeichen der Veränderung

Betriebsversammlung informiert Belegschaft über aktuelle Ziele und bevorstehende Herausforderungen

Transformation, Elektromobilität, Kostenoptimierung und Nachhaltigkeit sind laut Werkleiter Olaf Korzinowski die derzeit größten Anforderungen an die Kasseler Mannschaft. So werde beispielsweise für die nächsten Jahre vom Vorstand eine jährliche Rendite von sechs Prozent gefordert.

Die Stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Ulrike Jakob: „Dieses Renditeziel und das damit einhergehende

Sparprogramm des Vorstands darf nicht einseitig zulasten der Belegschaft gehen.“ Ein erfolgreicher Weg in die Zukunft basiere wie in der Vergangenheit auf Regeln wie dem Volkswagen-Weg. Der Mensch gehöre in den Mittelpunkt, nicht allein die Kosten- und Effizienzziele sowie Produktivität und Rendite. Beschäftigungssicherung und Wettbewerbsfähigkeit müssten weiterhin gleichrangige Ziele bleiben. „Wir wollen,

dass unser Standort auf Basis vorhandener und zukünftiger Produkte, mit denen wir Geld verdienen, voll ausgelastet wird“, so die Position des Betriebsratsvorsitzenden Carsten Bätzold. Der Betriebsrat setzt sich für die Freigabe der Altersteilzeitjahrgänge ein, inklusive der Wiederbesetzung, wenn die Aufgabe nicht entfällt. Die Mitarbeiter seien das wichtigste Gut im Unternehmen. Trotz des steigenden Drucks auf die Beleg-

schaft zog Werkleiter Olaf Korzinowski dennoch ein positives Fazit auf der Betriebsversammlung: „Der Standort Kassel ist sehr gut aufgestellt, aber der Wettbewerb schläft nicht. Wir müssen effizient und produktiv sein sowie die Kosten im Griff haben.“ Dazu müsse man sich noch flexibler aufstellen, vor allem in der Fertigung und in der Schichtplanung. Eine weitere wichtige Stellschraube seien die Fabrikkosten,

denn alleine bei den Sachgemeinkosten läge man von den Zielwerten deutlich entfernt. „Ich bin überzeugt, wir haben hier noch große Potenziale, beispielsweise auch im Nachhaltigkeitsbereich.“ Daher passe es gut, dass Volkswagen eine klimaneutrale Fertigung anstrebe. Dieses Ziel gelte auch für den Standort Kassel, sagt Korzinowski. Heute stoße man jährlich 561.000 Tonnen CO₂ aus. Durch Energiesparmaßnahmen, effizientere Wärmenutzung und Müllvermeidung könne man die Klimaziele erreichen und zugleich Kosten einsparen – eine sprichwörtliche Win-win-Situation. Eine weitere Möglichkeit, die Fabrikkosten zu senken und damit die Renditeziele zu erreichen, seien deutlich verringerte Bestände. „Heute liegen 520 Millionen Euro Bestände in der Fabrik herum, das ist totes Kapital“, erklärt Korzinowski. Durch Wertstromanalysen, intelligente Lagerhaltung und optimale Verkettungen könne man hier sehr viel einsparen.

„Die Transformation ist eine große Herausforderung, aber wir haben sehr gute Erfahrungen beim MQ250 gesammelt. Diese müssen wir jetzt weiter ausbauen.“

Stefan Kreher, Leiter Personal Kassel

„Wir sind gut für die Zukunft aufgestellt und müssen uns dem Wettbewerb stellen. Deshalb müssen wir flexibler werden – nämlich in unseren Prozessen, unseren Produkten und auch im Personaleinsatz.“

Olaf Korzinowski, Werkleiter Kassel

„Wir haben viele Zukunftsfelder, die wir besetzen müssen. Die neue Abteilung Elektromobilität ist nur ein Beispiel von vielen. Um hierfür Ressourcen zur Verfügung stellen zu können, suchen wir gemeinsam aktiv nach heutigen Aufgaben, die wir in Zukunft weglassen können.“

Imelda Labbé, Leiterin Konzern After Sales

„Bei allen Veränderungen gehören nicht die Produkte und Prozesse in den Mittelpunkt, sondern die Menschen.“

Ulrike Jakob, Stellvertretende Betriebsratsvorsitzende

„Wir wollen, dass unser Standort auf Basis vorhandener und zukünftiger Produkte, mit denen wir Geld verdienen, voll ausgelastet wird.“

Carsten Bätzold, Betriebsratsvorsitzender



Sehen die Zukunft des Standorts in der E-Mobilität (von links): Stefan Kreher, Imelda Labbé, Olaf Korzinowski, Ulrike Jakob und Carsten Bätzold am ID. Crozz.

Unsere Produkte sind gefragt

Das DQ381-Direktschaltgetriebe wird auf eine Stückzahl von 5.000 Einheiten täglich aufgestockt. Der Bedarf an dem Hybridgetriebe DQ400e sowie an E-Antrieben steigt ebenfalls. In der Gießerei wird die Gehäusefertigung gestärkt und das Produktportfolio um weitere zukunftsfähige Strukturteile erweitert. In der Halle 2 werden die Kapazitäten für warmumgeformte Blechteile ausgeweitet und die neue Presse zur Fertigung von Kundendienstteilen befindet sich im Hochlauf. In der Abgasanlagen-Fertigung läuft die Benziner-Anlage auf Hochtouren und weiterhin werden neue Abgasreinigungskonzepte entwickelt.

Impressionen aus der Betriebsversammlung

Auf dem Marktplatz gab es viel zu entdecken



Jetzt ist sie da: Die neue 360° Volkswagen App wurde der Mannschaft präsentiert. Für Android-Systeme sowie dienstliche Smartphones ist die App verfügbar. In Kürze soll sie auch für private iPhones verfügbar sein.

Offen für Vielfalt: Personal Kassel warb für den Kulturwandel bei Volkswagen und zugleich für mehr Toleranz. Ein sehr aktuelles Thema – nicht nur in Nordhessen.



Ideenreich: Mitarbeiter wissen am besten, was verbessert werden kann. Das Ideenmanagement warb für seinen neuen Online-Auftritt.



DKMS-Typisierung: Das Gesundheitswesen bot eine kostenlose Typisierungsaktion als Knochenmarkspender an. Lena Günther (links) holte sich wie über 80 weitere Kolleginnen und Kollegen das Typisierungsstäbchen.



Leistungsstark und maßgeschneidert für Volkswagen Mitarbeiter: Die Audi BKK informierte über ihre Leistungen.

Betriebsrat will Klarheit bei Zeitarbeit

Der Betriebsrat fordert auf Grundlage der guten kurz- und mittelfristigen Auslastung weitere Vertragsverlängerungen für die aktuell 560 Zeitarbeitnehmer. Das Werkmanagement prüft derzeit vorliegende Planungszahlen, um diesbezüglich eine zeitnahe Entscheidung zu fällen. Werkmanagement und Betriebsrat stehen bei diesen Verhandlungen zu dem „Kasseler Weg“, der seit 2008 die Grundlage für Beschäftigungssicherung und Wettbewerbsfähigkeit als gleichrangige Ziele bildet.



Wünschen sich eine Vertragsverlängerung: Die Zeitarbeitnehmer.



Trafen sich auf dem Symposium in Kassel (von links): Wolfgang Fueter, Carsten Bätzold, Thomas Eichenberg, Stefan Sommer, Thomas Schmall, Olaf Korzinovski, Imelda Labbé, Bernd Osterloh, Ulrike Jakob und Thorsten Jablonski.

Transformation als Chance

Standortsymposium im Zeichen der E-Mobilität, Nachhaltigkeit und Wettbewerbsfähigkeit

Das Werk Kassel präsentierte sich beim Symposium mit innovativen und nachhaltigen Prozessen, die alle eines gemeinsam haben: Die Transformation wird genutzt, um den Standort nachhaltig aufzurüsten und fit für die Zukunft zu machen. Einen großen Anteil daran hat vor allem die Elektrifizierung und damit der Wandel der Fertigung vom Handschaltntrieb hin zur E-Mobilität.

An 40 Innovationsständen sind die Themen Elektrifizierung, Prozessoptimierung und Nachhaltigkeit vorgestellt worden. Die Botschaft an den Vorstand: Wir wollen noch wirtschaftlicher und wettbewerbsfähiger werden, gleichzeitig aber Produktinnovationen vorantreiben. Denn neben den langjährigen Kompetenzen im Bereich der Direktschalt- und Hybridgetriebe sowie der ersten Generation elektrischer

Antriebe sichert nun auch die Transformation die Zukunft des Standorts mit dem MEB. Auch der Konzern After Sales verfolgt ehrgeizige Kosten- und Nachhaltigkeitsziele. Diese sollen durch Digitalisierung und Synergienutzung zwischen den Marken erreicht werden.

Flexibilisierung & Vielfalt:

Pilotprojekt gibt Aufschlüsse über Arbeitszeitmodelle der Zukunft

Das Pilotprojekt „Flexibilität und Vielfalt im direkten Bereich“ in der Halle 1 ist ein gutes Beispiel, wie Menschen im Transformationsprozess mitgenommen werden können. Es fördert das gegenseitige Verständnis für die Herausforderungen des Wandels und bietet Mitarbeitern die Möglichkeit, zwischen unterschiedlichen Schichtsystemen und Arbeitszeitmodellen zu wählen, die gut zur individuellen Lebenssituation passen. Dadurch können Familie und Beruf deutlich besser in Einklang gebracht werden.

Berichtet über seine Erfahrung im Wechsel von MQ250 zu Base+ Stefan Kleinschmidt.



1



2



„Made in Kassel“: Alexander Lerch (rechts) stellt die Baukasten-Architektur für einen neuen E-Antrieb vor.



Elektrifizierung:

Transformation vom Schaltgetriebe auf elektrische Antriebe in vollem Gang

Wir wandeln unsere Handschaltn-Fertigung in der Halle 1 zur Produktionsstätte der modernsten Elektroantriebe. Wir werden digitaler und setzen konsequent auf nachhaltige Ressourcenschonung. Gemeinsam mit den Menschen nutzen wir daher den Umbruch, um unseren Standort nachhaltig aufzustellen. Um die im Hochlauf geplanten 2.000 elektrischen Antriebe pro Tag reibungslos zu produzieren, sind die ersten Mitarbeiter bereits für ihre neuen Aufgaben qualifiziert. Viele weitere werden folgen.



DQ200-Rumpfgetriebe: Thilo Halbritter (links) präsentiert ihre zeitwertgerechte Aufbereitung.

After Sales:

Digitalisierung hilft, Personal- und Prozesskosten zu verringern

Für den Konzern After Sales bildet die Digitalisierung eine Möglichkeit, die Prozesskosten durch intelligente Technik zu reduzieren. Das Beispiel eines digitalen Staplersystems zeigt, wie sich durch ein Steuersystem sowohl Produktivität als auch Auslieferqualität steigern und somit Kosten im Gesamtwert von mehr als fünf Millionen Euro bis 2025 einsparen lassen. Mit dem 3D-Druck soll künftig zudem ein weiteres Fertigungsverfahren für Kunststoffteile im Original-Teile-Geschäft etabliert werden. Ziel ist es, die Allzeitbestände und somit die Kosten zu senken.

3



Beispiel für mehr Effizienz: Marco Schneider präsentiert die verbesserten Druckwerkzeuge in der Gießerei.

6



Wirtschaftlichkeit:

Neue Konzepte helfen, Investitionskosten zu verringern

Unsere Entwickler stellen neue Konzepte für technischen und kostenoptimierten Weiterentwicklung des MEB vor. Durch die Kombination von Planung, Beschaffung, Produktion und Entwicklung an einem Standort ist das Werk Kassel in der Lage, die Investitionen in der Montage MEB Base+ um 40 Prozent zu senken. Dass die Wirtschaftlichkeit des Standorts im Fokus steht, beweist auch die Gießerei. Diese stellte eine innovative Technik vor, wie optische Messverfahren oder neue Kühlkonzepte Kosten reduzieren und damit Effizienzen steigern.



Neue Produktchancen für die Gießerei: Timo Klenke präsentiert die Magnesium-Honeycomb-Crashstruktur.

7



Grundlage für die Industrie 4.0: Jens Tonne stellt Shopfloor-IT in der Halle 2 vor.

Prozesse optimieren:

Digitalisierung eröffnet neue Perspektiven

Die fortschreitende Digitalisierung und Automatisierung wird unsere Prozesse nachhaltig verbessern. Für den Bereich Umformtechnik/Abgasanlagenfertigung stellen IT-Spezialisten vor, wie sie Fertigungsprozesse optimiert haben. IT-Systeme und IT-Hardware wurden standardisiert, IT-Tätigkeiten gebündelt und eine IT-Instandhaltung aufgebaut. Das verspricht eine deutliche Kostenreduzierung und steigert die Anlagenverfügbarkeit um zehn Prozent.

5



Innovationskraft:

Neue Ideen eröffnen Produktwelten von morgen – Beispiel Schweller

Der Schweller befindet sich längs unterhalb des Türeinstiegs an der Karosserie. Bei einem Unfall mit seitlichem Aufprall ist er enormen Kräften ausgesetzt und muss daher besonders stabil sein. Daran arbeiten unsere Gießerei-Entwickler zusammen mit der Vorentwicklung Aufbau Wolfsburg. Für Fahrzeuge der ID. Familie ist ein Strangpressprofil aus Aluminium vorgesehen, das aber bei der Crashperformance, dem Gewicht und dem Preis nicht optimal ist. Die Lösung: Die Entwickler ließen sich von der Bionik inspirieren und nahmen die Biene zum Vorbild. Mit minimalem Energie- und Materialeinsatz schafft diese es, ihre Waben mit einer extrem hohen Stabilität und gleichzeitig minimalem Gewicht herzustellen. Koppelt man diese Steifigkeit der Wabenstruktur mit der Sprödigkeit von Magnesium, wird der Schweller bei einem Aufprall nicht mehr verformt, sondern zersprengt. Dadurch lassen sich Batterie und Insassen zukünftig besser schützen.



Gezielte Abfallvermeidung: Dirk Sauermaun (links) erläutert das Potenzial der Ölschlammverwertung.

4



Nachhaltigkeit:

Vielfältige Umweltmaßnahmen ermöglichen geringeren Ressourceneinsatz

Der Schwerpunkt auf dem Weg zur CO₂-neutralen Produktion liegt auf einer nachhaltigen Prozessgestaltung. Beispielhaft hierfür steht die Modernisierung in der Härterei: Durch energieeffiziente, verschleißfeste Brenner und moderne Härteöfen wird in Zukunft weniger Erdgas verbraucht sowie Ausschuss reduziert. Auch durch eine gezielte Abfallvermeidung durch Ölschlammverwertung wird umweltschonender gearbeitet. Der Ölschlamm wird hierbei zwischengespeichert und nachbehandelt. Das reduziert die Abfallmenge und steigert gleichzeitig die Altölerlöse.

Unsere Schwerpunkte

- 1 Flexibilität:** Pilotprojekt gibt Aufschlüsse über Arbeitszeitmodelle der Zukunft.
- 2 Elektrifizierung:** Transformation vom Schaltgetriebe auf elektrische Antriebe in vollem Gang.
- 3 Digitalisierung:** Schlankere und effizientere Prozesse sowie verringerte Personalkosten.
- 4 Nachhaltigkeit:** Vielfältige Umweltmaßnahmen ermöglichen geringeren Ressourceneinsatz.
- 5 Innovationskraft:** Neue Ideen eröffnen Produktwelten von morgen.
- 6 Wirtschaftlichkeit im Fokus:** Neue Konzepte helfen, Investitionskosten zu verringern.
- 7 Prozessoptimierung:** IT-Standardisierung bei Fertigungsprozessen reduziert Kosten und steigert Anlagenverfügbarkeit.

THANK YOU

Das Lob vom Vorstand zeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Wir in Kassel sind eine starke Mannschaft!

Pakete rund um die Uhr

Zwei DHL-Packstationen am Werk erleichtern den privaten Paketempfang und -versand

Rund um die Uhr Pakete empfangen und abholen lassen – das ermöglichen die neuen DHL-Packstationen am Haupttor und am Tor Süd. Jeweils 54 Paketboxen stehen in den Stationen zur Verfügung, die in den vergangenen Wochen am Haupttor neben dem Bäckerwagen und am Südtor bei den Fahrradständern errichtet wurden.

Besonders für Mitarbeiter im Schichtbetrieb sind die Stationen eine enorme Erleichterung im postalischen Alltag. Der Meinung ist auch René Thiel aus der Analyse DQ381: „Ich arbeite im Vier-Schicht-Betrieb, da ist es meistens unmöglich, daheim zu sein, wenn der Postbote klingelt.“

Pro Packstation stehen 54 Fächer in vier verschiedenen Größen zur Verfügung – ein Paket darf dabei maximal 60 x 35 x 35 Zentimeter groß sein. Um eine Sendung an eine Station senden zu lassen, muss man mit einer DHL-Kundenkarte registriert sein. Pakete von der Station aus zu versenden, ist hingegen ohne Registrierung und Kundenkarte möglich.

„Ab jetzt lasse ich mir alles bequem zu einer der Packstationen am Werk senden.“

Standorte der DHL-Packstationen:



René Thiel, Werk Kassel

Oft könne er seine Pakete nicht selbst annehmen, sodass der Postbote sie wieder mitnimmt. Hinzu komme, dass man beim Abholen der Pakete bei der Post immer auf Öffnungszeiten angewiesen sei, die jedoch für einen Schichtmitarbeiter oft nicht einzuhalten seien, so Thiel. Die Packstationen seien hingegen 24 Stunden am Tag nutzbar. Denn: Es gibt keine Öffnungszeiten, da alles automatisiert abläuft.



Bei der Paketabgabe: Mitarbeiter René Thiel nutzt die neue DHL-Packstation am Haupttor.

- 1 Registrierung**
Du bist noch nicht registriert? Einfach kostenlos anmelden und die DHL-Paket-App herunterladen.
- 2 Adressangabe**
Gib bei jeder Bestellung die Adresse Deiner gewünschten Packstation an.

Nicht vergessen
Postnummer in den Adresszusatz „Packstation“ als Straße, Packstation-Nummer als Hausnummer angeben.
- 3 Benachrichtigung**
Du wirst per E-Mail und per Push in der DHL-Paket-App informiert, sobald Du Dein Paket an der Packstation abholen kannst.
- 4 Abholung**
Hole Deine Sendungen innerhalb von neun Tagen ab, wann es Dir am besten passt.

Wichtig: Du benötigst Deine Kundenkarte und den Abholcode (im TAN) in der DHL-Paket-App, um Deine Sendungen zu entnehmen.

Namen & Nachrichten

Matthias Alter (51) verantwortet seit April die Leitung der Härtereie. Vorher war er im Aufbau der Räder- und Wellenfertigung der DL382-Getriebe in der Halle 1 tätig.

Hartmut Sauber (60) wechselt in die Alterszeit. 1986 stieg Sauber als Planer bei Volkswagen ein. Seit 2015 leitete er den Bereich Ideenmanagement.

Lars Vesterling (49) war seit 2016 als Unterabteilungsleiter für die Logistikplanung zuständig. Seit Juni 2019 übernimmt er den Bereich Ideenmanagement.

Jetzt bewerben

Entdecke die erstklassige Berufsausbildung bei Volkswagen

Volkswagen in Kassel ist Nordhessens größter Arbeitgeber und mit seinen 17.100 Beschäftigten das zweitgrößte Volkswagen Werk in Europa. Jährlich starten hier rund 200 junge Menschen ihre Berufsausbildung. Steckst auch Du voller Energie und Tatendrang? Suchst Du eine Ausbildung, bei der Deine Power in Projekte einfließt, die wirklich einen Unterschied machen? In Neuerungen, die für viele Menschen erfahrbar werden? Dann herzlich willkommen bei Volkswagen. Von Elektromobilität bis zur Smart Mobility – wir sorgen

dafür, dass Innovationen auch wirklich für jeden auf die Straße kommen. Dafür brauchen wir Dich! Bewirb Dich jetzt für den Ausbildungsstart 2020 unter: www.vw-azubi.de

Jetzt für den Ausbildungsstart 2020 bewerben!
www.vw-azubi.de
Bewerbungszeitraum: 1. Juli bis 31. Oktober 2019



Von 24 auf 6

Durchlaufzeit für Abgasanlagen schon jetzt halbiert



Optimierten den Wertstrom (von links): Natalie Czyganowsky, Maximilian Weide, Dirk Bämpfer und René Freudenstein mit den Bauteilen der Abgasanlage.

Es lohnt sich, Prozesse und Abläufe einmal genau in einer Wertstromanalyse anzuschauen. Das Team der Otto-Fertigung im Bereich Abgasanlagen hat genau dies getan und ihre Durchlaufzeiten schon jetzt radikal verbessert. Analysiert wurde der Lauf des Mantelrohres vom Ankauf beim Dienstleister über die Fertigung in Kassel bis zur Anlieferung des fertigen Partikelfilters im fahrzeugaufbauenden Werk. Das hatte 24 Tage gedauert. Dabei fiel auf, dass viele Teile oft lange zwischengelagert wurden. Genau diese Lagerzeiten wurden umgehend angepackt und deutlich verkürzt. Dabei sind auch

Verkettungen und der Materialfluss in der Fertigung optimiert worden. Diese relativ überschaubaren Maßnahmen sorgten für eine Halbierung der Durchlaufzeit auf jetzt nur noch zwölf Tage. Für das Team ist dieses Zwischenergebnis Ansporn für noch mehr Leistung. Man will sechs Tage erreichen und ist auf einem guten Weg. Denn als nächster Schritt werden digitale Wertstromanalysen eingeführt, die zu jeder Tageszeit die aktuellen Werte anzeigen. Damit erfolgt dann sprichwörtlich das Feintuning in der Logistik- und Fertigungskette vom Lieferanten über die Fertigung in der Halle 2 bis zum Kunden.

Sing mit im Chor!

Der Volkswagen Chor Kassel sucht Mitstreiter. Nach einem erfolgreichen Auftritt beim „Familientag“ im Vorjahr soll der Sängerkreis nun vergrößert werden. Der Chor möchte zu verschiedenen Veranstaltungen des Standorts

einen musikalischen Beitrag beisteuern. Regelmäßige Übungsstunden im zweiwöchigen Rhythmus trainieren unter professioneller Chorleitung das Singen, die Atemtechnik, die Stimmbildung und die Aussprache. Und der Spaß kommt

im Team nicht zu kurz. Der Chor ist für Liedvorschläge offen, um sein Repertoire attraktiv zu machen. Wer Interesse hat, kann sich an Projektleiter Jörg Gerhold wenden: joerg5.gerhold@volkswagen.de



Werktour mit Stephan Weil

Von der Motorenmontage bis zur Zellfertigung – Der Ministerpräsident informierte sich über den Stand der Transformation

Bei dem Besuch von Niedersachsens Ministerpräsidenten Stephan Weil in Salzgitter am 12. Juni zeigten Mitarbeiter und Führungskräfte aus verschiedenen Fachbereichen vor Ort, wie das Motorenwerk seinen Wandel zur E-Mobilität stemmt. Thomas Schmall, Vorstandsvorsitzender der Volkswagen Konzern Komponente, Werkleiter Andreas Salewsky, Betriebsratsvorsitzender Dirk Windmüller und der Leiter des Center of Excellence Batterie zelle (CoE) begleiteten den Gast durch die Motormontagen in den Hallen 1 und 2a, die Rotor- und Statorfertigung in der Halle 2 und die Pilotfertigung des Center of Excellence Batterie zelle in der Halle 3.



Station in der EA 211 Evo Motorenmontage.



Blick in die Batterie zellen-Pilotfertigung.

Unter der Leitung von Frank Blome verantwortet das CoE konzernweit die Entwicklung, Beschaffung und Qualitätssicherung aller Batterie zellen. Seit 2018 baut das CoE in



Informierten bei der Fahrt durch die Werkhallen über den Stand der Transformation des Motorenwerks: Werkleiter Andreas Salewsky (rechts) und Betriebsratsvorsitzender Dirk Windmüller (links) mit Ministerpräsident Stephan Weil.

Salzgitter in der Halle 3 auch Know-how für die Fertigung von Batterie zellen auf. Dazu zählt eine Laboranlage (siehe Beitrag unten) und eine Pilotfertigung. Sie wird derzeit in Betrieb genommen. Mitarbeiter des Center of Excellence erläuterten dem technisch sehr interessierten Ministerpräsidenten zukunftsweisende Technologien für die Elektrodenherstellung und die Schritte des Zellbaus sowie der Zellkonditionierung. Im Verlauf des Rundgangs berichteten Kristina Nosko und Philip Kirsch, zwei Mitarbeiter aus dem direkten Bereich des CoE, stellvertretend für ihr Team von den Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich der Batterie zellfertigung.

Ergänzt wurde der Rundgang in der Halle 3 durch Einblicke in die Aktivitäten und die Transformation der Entwicklungsabteilung am Standort Salzgitter. Das Team von Marc Hladun, Leiter Entwicklung

Salzgitter, hat sein Produktspektrum in den vergangenen Monaten stark fokussiert und konzentriert sich auf die Themen Zylinderabschaltung, Thermomanagement und Brennstoffzelle. Durch ihre umfassenden Erfahrungen bei Wasser- und Ölpumpen ist das standorteigene Entwicklerteam in der Lage, weitere Zukunftsprodukte wie elektrische Wasserpumpen, einen Kältemittelverdichter für das Kältemittel CO₂ und Nebenaggregate für einen Brennstoffzellenantriebsstrang zu entwickeln.

Sommer informierte über standortrelevante Entwicklung

Eigentlich war der Aufenthalt von Ministerpräsident Stephan Weil nur als „regulärer“ Besuch geplant. Dann

stieß Konzernvorstand Dr. Stefan Sommer hinzu – und informierte über eine tagesaktuelle Entwicklung mit Relevanz für Salzgitter: Die Volkswagen AG investiert rund 900 Millionen Euro in gemeinsame Batterieaktivitäten mit Northvolt AB. Ein Teil der Summe ist für ein geplantes Joint Venture mit dem schwedischen Batteriehersteller vorgesehen, ein weiterer Teil geht direkt an Northvolt AB. Im Gegenzug erhält Volkswagen rund 20 Prozent der Anteile an Northvolt AB. Ferner soll im Laufe des Jahres ein 50/50-Joint-Venture gegründet werden; Ziel ist der Aufbau einer 16 Gigawattstunden-Batterie zellfertigung in Europa. Es ist geplant, das Werk frühestens ab 2020 im niedersächsischen Salzgitter aufzubauen, sofern die notwendigen Rahmenbedingungen hierfür erfüllt sind.



Konzernvorstand Stefan Sommer

Rückenwind für den Azubi-Wald



Nahmen den Preis entgegen: Vertreter der Akademie Salzgitter und des Betriebsrats.

Für seinen Azubi-Wald erhielt das Motorenwerk Salzgitter Anfang Juni den Rückenwind-Preis der „Braunschweiger Zeitung“. Mit dem Preis zeichnet die Zeitung besonderes Engagement von Unternehmen in der Region aus. Ende 2016 hatten Auszubildende der Volkswagen Akademie Salzgitter und Mitglieder der IG Metall den Wald im Ortsteil Thiede gepflanzt. Er entstand auf Anregung des Betriebsrats, ist auf Dauer angelegt und wird vom jeweils ersten Ausbildungsjahrgang gepflegt.

Namen & Nachrichten



Katrin Börsting, bislang Personalleiterin im Werk Salzgitter, wird Geschäftsführerin Personal und Organisation der Volkswagen Osnabrück GmbH.



Lutz Becker, bisher Leiter der Konzernfunktion Labour Relations und Mitarbeiterbeteiligung (K-SPG), übernimmt zum 01.09.2019 die Personalleitung am Standort Salzgitter.

Mehr Infos zu Personalwechsellern bei Volkswagen im Konzernteil auf Seite 5.

Umgang mit Hitzeperioden

Aufgrund der Hitzeperioden mit Temperaturen von 30 Grad Celsius und mehr, die auch für diesen Sommer noch erwartet werden, gilt für solche Phasen für den Standort Salzgitter:

- Der Arbeitsbeginn der Gleitzeitspanne wird auf 6:00 Uhr ausgeweitet.
- In Bereichen ohne Publikumsverkehr sollten Bekleidungsregeln gelockert werden.
- Alle Mitarbeiter sind darauf hinzuweisen, ausreichend zu trinken. Trinkwasser sollte, wenn möglich, in ausreichender Menge bereitgestellt werden.

Diese Vereinbarung gilt bis einschließlich August 2019. Sie wird von den Bereichen eigenverantwortlich umgesetzt. Darüber hinaus gilt die Betriebsvereinbarung Nr. S 01/2014 „Maßnahmen bei hohen Temperaturen“.

Bald: Honig vom Werkgelände

Im Motorenwerk Salzgitter wird bald auch Honig produziert. Bis zu 30 Bienenvölker, das entspricht rund 2 Millionen Bienen, will die Salzgitteraner Honigmanufaktur-Albrecht ab Juli auf dem Werksgelände aufstellen. Viele Wiesen und zahlreiche Bäume bieten dafür ideale Bedingungen. Honig von Imker Lorenz Albrecht gibt es übrigens schon jetzt in den Betriebsrestaurants der Hallen 1- und 4 zu kaufen – und zwar unter dem klangvollen Namen „Motorbiene“.

Analyse bis aufs Atom

Grundstein für Batterie zellprüfanlage gelegt

Neben der Pilotfertigung des Center of Excellence Batterie zelle entstehen derzeit hoch spezialisierte Labore für die Entwicklung, Bewertung und Analyse von Batterie zellen für den gesamten Konzern. Es handelt sich um eine der größten Prüfanlagen dieser Art in Europa.

Ab Sommer 2020 wollen die CoE-Experten hier die Rezeptur künftiger Zellgenerationen entwickeln und testen. Außerdem werden Zellen

geöffnet und chemisch bis aufs Atom analysiert. Damit nicht genug: Zellen sollen zudem gezielt an ihre Grenzen und darüber hinaus geführt werden. Untersucht wird dann beispielsweise, wie die Zellen auf extreme Temperaturen, mechanische Belastungen und Überladungen reagieren. Die Ergebnisse dienen neben der Qualitätssicherung auch der Wettbewerbsanalyse und fließen in Entwicklungsprojekte ein.



Grundstein für die Zukunft: In der Halle 3 entstehen hochmoderne Labore für Batterie zellen.



Andreas Libowski vom MRK-Team des Werkzeugbaus: Prüft noch einmal alle Funktionen, bevor die beiden kooperierenden Roboter auf die Reise nach Polkowice gehen.

Von Salzgitter nach Polkowice

Das MRK-Team im werksübergreifenden Einsatz

Die Mensch-Roboter-Kooperation (MRK), Wissenstransfer und kostengünstige Automatisierung stehen im Mittelpunkt eines Projekts der Komponentenstandorte Salzgitter und Polkowice in Polen. In Salzgitter hat das werkseigene MRK-Team des Werkzeugbaus schon eine ganze Reihe von kooperierenden Robotern komplett eigenständig und kostengünstig umgesetzt. Jetzt nutzt auch

das Motorenwerk von Volkswagen Motor Polska dieses Wissen. Ähnlich wie in Salzgitter soll dort ein schutzzaunloses Roboterpärchen in der Motormontage eingesetzt werden. Die Vorbereitungen in Salzgitter sind beendet, die Roboter bereits in Polen. „Jetzt gehen wir mit Kollegen aus Polkowice die Inbetriebnahme-Phase an“, berichtet Andreas Libowski vom MRK-Team in Salzgitter.



Arbeitsicherheit – Die Pokale 2018

Die **Preisträger** der Arbeitsicherheitspokale 2018 sind das von Stefan Hock geleitete Produkt Center 6 und die Akademie Salzgitter unter der Leitung von Christoph Lerche. Die Akademie blieb damit erneut ohne meldepflichtigen Unfall. Werkleiter Andreas Salewsky übergab die Pokale Anfang Juni an Vertreter der beiden Bereiche und hob dabei die Bedeutung von Gesundheit und Arbeitsschutz hervor.



Arbeitsicherheitspokale: Preisträger sind das PC6 und die Akademie Salzgitter.

App-Kanal vom Werk Salzgitter

Nachrichten, Servicehinweise, Bilder von Veranstaltungen, persönliche Geschichten – alles in einer App: Ab sofort finden Sie alle News rund um das Komponenten Werk Salzgitter auch in der neuen 360° Volkswagen Mitarbeiter App: Abonnieren Sie dafür einfach den „Werk Salzgitter“-Kanal in der App. Und so geht's: Klicken Sie nach der Anmeldung auf das Menü „Kanäle“ (oben links). Hier können Sie aus über 15 Kanälen auswählen – auch die Volkswagen Group Components und die Werke Braunschweig und Kassel sind mit eigenen Kanälen dabei.



Das sagen Mitarbeiter zur App

Jenny Jahn und Meister Steffen Fengler von der Zylinderkopffertigung VR6 und W12 in Salzgitter haben die neue App bereits getestet: „Ich habe im Intranet gesehen, dass es eine App gibt und sie mir vor einigen Tagen heruntergeladen. Anschließend habe ich die Kanäle vom Werk Salzgitter, Group Components, Volkswagen Pkw, Werk Wolfsburg, Betriebsrat, Kundencenter, Group Academy und Service Factory abonniert und alles ausprobiert“, erklärt Fengler. Seine Kollegin Jenny Jahn ist ebenfalls begeistert: „In der Fertigung haben wir nicht so viel Zeit, um uns Inhalte am PC durchzulesen. Die News finde ich klasse, da sie kompakt sind. Auch die Funktion, nur einzelne Standorte zu abonnieren und nicht automatisch Informationen von allen Standorten zu bekommen, ist optimal.“



Testen die neue 360° Volkswagen App: Jenny Jahn und Steffen Fengler.

Interaktiv auf IdeenExpo

Auszubildende und dual Studierende aus Salzgitter zeigten auf der IdeenExpo ihr Können



Eine Eigenentwicklung: der Airhockeytisch.

Es wurde entwickelt, geschraubt und ausprobiert. Auszubildende und dual Studierende der Akademie Salzgitter hatten in den vergangenen Monaten in Zusammenarbeit mit der Akademie Braunschweig an ihren innovativen Projekten für die IdeenExpo gearbeitet. Herausgekommen sind Mitmach-Exponate, die sie auf Europas größter Jugendmesse für Naturwissenschaften und Technik präsentierten.

Greifautomat, Airhockeytisch und Co.

Eines der interaktiven Projekte ist der Greifautomat, wie man ihn von Jahrmärkten kennt. Die Azubis und dual Studierenden um Hannah Nies haben viel Zeit und Energie in dieses Projekt investiert. „Ich war auf der

Bühne, um unser Projekt der letzten Wochen und Monate vorzustellen: den Greifautomaten. Nach so langer Arbeit daran bin ich natürlich superfroh, dass er jetzt endgültig funktioniert“, berichtet Nies.

Ein weiteres Projekt ist der Airhockeytisch. In bunten Farben leuchtend zog er zahlreiche Besucherinnen und Besucher an den Stand. Die Azubis und dual Studierenden konzipierten das Spielgerät so, dass der Puck mithilfe der Strömungsgeschwindigkeit der Luft über den Tisch gleitet – Spaßfaktor inklusive.

Ein weiteres Highlight auf dem Messestand war der Ur-Robotics. Hier konnten Besucher gegen einen echten

Roboter im Spiel „Vier gewinnt“ ihr Können unter Beweis stellen. Um Geschwindigkeit und Fahrgefühl ging es beim traditionellen e-Beetle Race. Teams aus den Volkswagen Standorten traten gegeneinander an. Antonia Maßberg, Auszubildende zur Kauffrau für Büromanagement, gehörte zum e-Beetle Team aus Salzgitter: „Am meisten freue ich mich darüber, dass ich im Rahmen des Projekts mit Auszubildenden aus anderen Berufsgruppen zusammengearbeitet habe und wir unsere Erfahrungen und Wissen untereinander austauschen konnten.“

So werden Jugendliche für Technik begeistert

Rund 300.000 Schülerinnen und Schüler, Studierende, Lehrkräfte und Eltern aus ganz Deutschland kamen auf die Messe nach Hannover. Die Messe bietet Berufsorientierung und Praxisbezug. Insider nennen sie auch „das größte Klassenzimmer der Welt“. Die Messe ist eine gute Gelegenheit, um für die Ausbildungsberufe bei Volkswagen Salzgitter zu werben, weiß auch Akademieleiter Christoph Lerche: „Wir wollen die Jugendlichen

mit unseren Exponaten für Technik begeistern und zum Mitmachen animieren, wobei der Spaß nicht zu kurz kommen soll. Zu diesem Zweck haben wir in 15 Workshopterminen mit Schulklassen und vier großen Bühnenauftritten die Ausbildungs- und Studienbedingungen in Salzgitter hautnah erlebbar gemacht.“

Bewerbungsstart für eine Ausbildung

Der Bewerbungszeitraum für das neue Ausbildungsjahr 2020 startete am 1. Juli und endet am 31. Oktober 2019. Acht verschiedene Berufszweige stehen dabei in Salzgitter zur Auswahl. Interessierte können sich unter www.volkswagen-karriere.de bewerben.

Ausprobieren und Spaß haben: der Greifautomat.



Das sind die Ausbildungsberufe 2020

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



Alles im Blick – Team „DLZ“

Premiere für das Team der Durchlaufzeit



Sie haben alles im Blick: das Team um Koordinator Axel Wiese (5. von links).

Aus dem Werk Salzgitter tritt ein fachübergreifendes Team in der neuen Kategorie „Durchlaufzeit“ beim SPEED+ Award an. Axel Wiese, Unterabteilungsleiter PC3, koordiniert das Team aus den Bereichen Logistikplanung, Operative Logistik, Programm- und Auftragssteuerung, Mechanische Fertigung, Materialflussplanung, Montage sowie Produktionssystem des Standorts und der Zentrale. Seine Mitglieder betrachten den gesamten Warenstrom der VR6-Zylinderköpfe vom Wareneingang

der Rohteile bis zum Versandlager des fertigen VR6-Motors. „Als Team arbeiten wir daran, die DLZ transparent darzustellen, um sie dann als strategische Steuerungsgröße im Management verwenden zu können. Es geht darum, die Verschwendungen und Probleme im kompletten Warenstrom durch das Werk zu erfassen sowie Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten“, erklärt Wiese. Stärken des Teams liegen nach seinen Angaben in der Motivation und im breiten Erfahrungsschatz.

„Diversity wins @ Volkswagen“

„Lunch & Learn“ mit Startschuss für neues Trainingskonzept

Unternehmen, die sich verstärkt mit Vielfalt befassen, erzielen nachweislich bessere Ergebnisse. Unterschiedliche Denkweisen, Kompetenzen und Erfahrungen fördern Kreativität, Innovation und Dynamik. Vielfalt (englisch „diversity“) erkennen und bewusst nutzen – darum geht es auch bei dem neuen Trainingskonzept „Diversity wins @ Volkswagen“.

Bei einer „Lunch & Learn“-Veran-

staltung für Führungskräfte am 28. Mai, dem 7. Deutschen Diversity-Tag, stellte Monika Trautmann, Beauftragte für Diversity und Frauenförderung, das neue Konzept vor. Zwei Pilotteilnehmer des Trainings, Meister Ümit Altun und Unterabteilungsleiter Murat Saral, erläuterten, wie man unbewusste Vorurteile selbst erkennen und dadurch neue Möglichkeiten in der Zusammenarbeit schaffen kann.



Pilotteilnehmer am Training: Ümit Altun (links) und Murat Saral.

Betriebsversammlung in Braunschweig

Konsequente Ausrichtung auf E-Mobilität – Sally-Perel-Preis für Respekt und Toleranz von Sally Perel verliehen

Auf der zweiten Betriebsversammlung informierte Personalleiterin Susanne Dellit über die aktuelle Situation im Volkswagen Konzern sowie deren Bedeutung für das Werk. Die Beschäftigten auf dem Weg in die E-Mobilität mitzunehmen und für neue Aufgaben zu qualifizieren, ist eine der Hauptaufgaben des Standorts. Die dafür entwickelten Schulungen und Qualifizierungen sind bereits erfolgreich am Standort eingeführt. Gleichzeitig sichern Entscheidungen für die Entwicklung und Fertigung von Zukunftsprodukten – wie die PPE-Lenkung für künftig autonom fahrende Premiumfahrzeuge von Audi und Porsche – die Zukunftsfähigkeit des Standorts.

Besonderer Ehrengast der Betriebsversammlung war der 94-jährige Sally Perel, der den nach ihm benannten Sally-Perel-Preis für Respekt und Toleranz übergab. Die Preisträger in diesem Jahr sind die Theater AG des Annette-von-Droste-Hülshoff-Gymnasiums Münster für das Bühnenstück „Mit der Angst im Nacken stirbt die Menschlichkeit“ über Flüchtlingschicksale (1. Platz), „Die Falken Braunschweig“ für eine Gedenktafel



Informierte die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die neuesten Entwicklungen: Personalleiterin Susanne Dellit.

an der Gedenkstätte Schillstraße zur Erinnerung an die Falkenorganisation in den 1920er Jahren (2. Platz) und die Berufsbildende Schule Helmstedt für den Film „Schule ohne Rassismus, Schule mit Courage“ (3. Platz). Den Anerkennungspreis erhält der Volkswagen Mitarbeiter Christian Schulze für sein ehrenamtliches

Engagement bei der Umgestaltung der Sally-Perel-Preis-Website sowie bei der Realisierung des Films „Shalom“ über Sally Perel.

Das Komponentenwerk Braunschweig produziert für die Fahrzeuge des Volkswagen Konzerns Fahrwerk-Komponenten. Im vergangenen Jahr waren es sieben Millionen Kompo-

nen. Der Standort legt künftig den Schwerpunkt deutlich auf die E-Mobilität. Neben dem Batteriesystem, das in der neuen Halle 32A im Werk 3 West gefertigt und entwickelt wird, produziert der Standort auch Lenkungen, Dämpfer, Schwenklager, Bremsscheiben, Federlenker, Hilfsrahmen und Radträger für die MEB-Fahrzeuge.

Personalleiterin Susanne Dellit sagte vor knapp 2.000 Beschäftigten: „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Standorts Braunschweig arbeiten heute schon an den Produkten für die Fahrzeuge von morgen, ohne Bewährtes aus dem Fokus zu verlieren. Der Standort ist auf einem guten Weg, sowohl in finanzieller als auch in struktureller Hinsicht. Ein besonderer Dank gebührt den Menschen des Standorts, die mit viel Engagement am Gelingen der bevorstehenden Anläufe der Komponenten für die MEB-Plattform arbeiten.“

„Respekt und Toleranz sind in unserer Gesellschaft zwei Eckpfeiler des Miteinanders. Mit dem Sally-Perel-Preis möchten wir als Unternehmen das Engagement der jungen Menschen für diese Themen würdigen.“

Personalleiterin Susanne Dellit

Der neue Profiraum E-Mobilität macht Lust auf Batterie

Ab sofort Trainings für Fertigkeiten und Qualitätsbewusstsein

Budgetneutral, in nur zehn Wochen und mit viel Liebe und Aufwand realisiert – der neue Profiraum E-Mobilität in der Kunststofftechnik, Halle 20. Der Ort wurde bewusst gewählt, da zum einen die örtliche Nähe zu Halle 23 gegeben ist und die Mitarbeiter aus der Kunststofftechnik auch die Möglichkeit haben, sich zu informieren.

Im Profiraum wird umfassend zu Qualität und Fingerfertigkeiten trainiert. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden mit speziellen Schulungen für die Tätigkeitsbedarfe in der Fertigung sensibilisiert – insbesondere bei den Aufgaben, bei denen Fehler unbedingt vermieden und eine hohe Qualität hergestellt werden sollen, um Folgekosten zu verhindern.



Eröffnung des Profiraums: Werkleiter Werner Gose (2. von links) untersucht ein Exponat.

Beim Aufbau dieses Profiraums war Daniel Stolka von der Lean Akademie in Wolfsburg als Berater behilflich. Er arbeitete dabei eng mit Sevim Davudili aus dem KC E-Mobilität zusammen, die den Profiraum als

Koordinatorin und Trainerin in nur zehn Wochen umgesetzt hat. Der Profiraum E-Mobilität ist der dritte Meilenstein im Projekt Fertigkeiten-Training/Profiräume des Trainingscenters Braunschweig.



Trotz Drei-Schicht-System – preiswürdig – im Jugendzentrum engagiert: Niclas Lampe.

Niclas Lampe für seine ehrenamtliche Arbeit geehrt

Der 23-Jährige arbeitet 400 Stunden im Jahr als Jugendleiter

Wenn sich Niclas Lampe in der Frühschicht in der Elektro Instandhaltung Bereich MaMo/BT in Halle 4 um elektrische Geräte kümmert, erwarten ihn am Nachmittag die Kids seiner Heimatgemeinde Lengede. Seit 2012 ist er dort als ehrenamtlicher Jugendleiter im Jugendzentrum „Bahnhof“ nicht wegzudenken und wurde dafür jetzt mit dem Gemeinsampreis der „Braunschweiger Zeitung“ ausgezeichnet. Rund 400 Stunden im Jahr arbeitet er im Jugendzentrum.

Am intensivsten seien die Kinder- und Jugendfreizeiten, die er betreut.

Dieses Jahr geht es nach Spanien. „Auch wenn man dort natürlich Verantwortung übernimmt, kommt man auch dazu, etwas abzuschalten“, sagt der 23-Jährige mit Blick auf die Urlaubstage, die er für seine ehrenamtliche Arbeit nutzt. Niclas Lampe arbeitet seit 2012 bei Volkswagen. Sein Ehrenamt möchte er trotz Drei-Schicht-System nicht aufgeben: „Ich habe dadurch viel gelernt – etwa auf Menschen zuzugehen oder Verantwortung zu übernehmen. Ich ‚muss‘ nicht dorthin, ich freue mich jedes Mal hinzugehen – es ist wie mein zweites Zuhause.“



Durchlaufzeit soll verkürzt werden

Team „Federlenker-Hinterachse“ beim SPEED+ Award

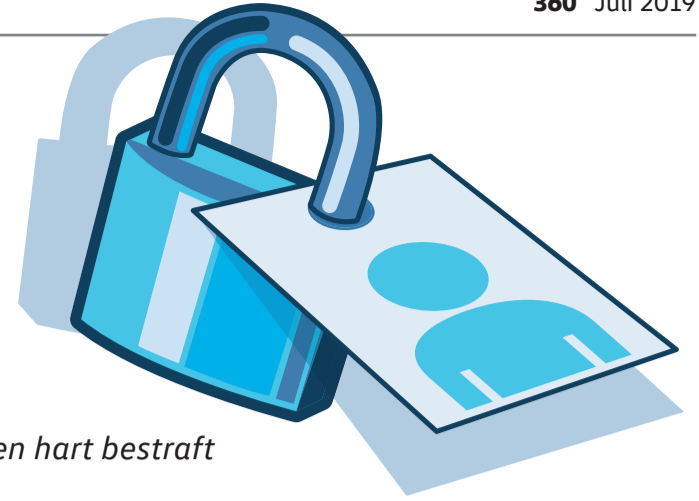


Sie starten in der Kategorie „Durchlaufzeit“ (von links): Gerrit Meiners-Hagen, Sven Schäfer, Guido Thiele und Hendrik Schulze Niehoff.

In der Kategorie Durchlaufzeit des diesjährigen SPEED+ Awards soll der Prozess „Federlenker-Hinterachse“ optimiert werden. Dazu stand zunächst eine intensive Ist-Analyse des Teams auf dem Programm, nun soll der Prozess stabilisiert und optimiert werden. Ziel ist eine Verkürzung der Durchlaufzeit. Diese soll – nach Analyse der Schwachstellen – durch eine Verschlinkung des Ablaufs erreicht werden. Dabei steht das Team vor einer besonderen Herausforderung:

„Der Prozess beginnt im Logistikzentrum und endet im Warenzugang der H30. Es geht um das Zusammenspiel von Logistik und Fertigung im Werk 1 und 3“, sagt Guido Thiele. Momentan arbeitet das Team daran, das Leitteil nicht über das Logistikzentrum in das Werk 1 liefern zu lassen, sondern eine Direktanlieferung vom Lieferanten umzusetzen. Unnütze Handlungsschritte im Anlieferprozess fallen dann weg und die Durchlaufzeit ist damit schon verbessert.

DSGVO stärkt Rechte von Mitarbeitern und Kunden



Datenschutz hat bei Volkswagen schon immer einen hohen Stellenwert – Schwerwiegende Verstöße werden hart bestraft

DSGVO – das ist die Abkürzung für den etwas sperrigen Begriff „DatenSchutzGrundVerOrdnung“. Und jeder hat seit letztem Jahr damit etwas zu tun gehabt, zum Beispiel bei der Einverständniserklärung für Newsletter oder Fotos, zum Beispiel im Kindergarten oder Sportverein. Für Unternehmen hat das Thema noch eine größere Bedeutung. Wir sprachen dazu mit dem Werkleiter Werner Gose und der Personalleiterin Susanne Dellit.

Welche Rolle spielt das Thema Datenschutz bei Volkswagen?

Werner Gose: Bei Volkswagen und damit auch am Standort Braunschweig hat der Datenschutz schon seit jeher einen hohen Stellenwert und ist für uns selbstverständlich. Wir gehen schon seit Jahrzehnten mit personenbezogenen Daten vorsichtig um.

Susanne Dellit: Der Bereich Personal hat ja am meisten mit personenbezogenen Daten zu tun, daher sind wir hier schon immer sehr sorgfältig und genau damit umgegangen, denken Sie zum Beispiel an Gehaltsabrechnungen oder Daten über den Gesundheitszustand.



Im Interview zur DSGVO: Werkleiter Werner Gose und Personalleiterin Susanne Dellit.

Warum hat Datenschutz jetzt so eine große Bedeutung bekommen?

Werner Gose: Mit dem Inkrafttreten der DSGVO im letzten Jahr wurden die Verantwortlichkeiten genauer definiert. Und damit übrigens auch Bußgelder, wenn man diese Regeln

verletzt. Für Volkswagen kann das bei schwerwiegenden Verstößen bis zu zehn Milliarden Euro bedeuten, das ist sehr viel Geld.

Susanne Dellit: Es ist sehr wichtig und auch gut, dass wir Datenschutz ernst nehmen. Denn die DSGVO

stärkt ganz eindeutig die Rechte von Mitarbeitern, Partnern und Kunden. Und die definierten Bußgelder zeigen deutlich, wie wichtig dieses Thema in Europa ist.

Und was heißt das für Volkswagen ganz konkret?

Werner Gose: Unsere Mitarbeiter sind unser höchstes Gut, daher hat Volkswagen die Prozesse überprüft und optimiert, zum Beispiel für das Aufbewahren von Daten. Sie müssen DSGVO-konform sein. Und das heißt, dass manchmal auch ein Prozess geändert werden muss, der bisher selbstverständlich war. Und manches wird jetzt auch ein bisschen umständlicher, weil Einwilligungserklärungen eingeholt werden müssen. Das ist lästig, aber gut und wichtig.

Susanne Dellit: Es sind die vermeintlich kleinen Dinge, die jetzt einer anderen Vorgabe unterliegen, wie zum Beispiel das Führen von Geburtstags- oder Kaffeelisten. Eigentlich etwas ganz Einfaches, aber schon Namen sind personenbezogene Daten und müssen sorgsam behandelt werden. Für die Erfassung personenbezogener Daten müssen bei den Mitar-

beibern Einwilligungserklärungen eingeholt werden, zum Beispiel für Fotos, Videos oder Personallisten. Aber wenn die Verarbeitung dieser Daten zur Erfüllung der im Rahmen des Arbeitsvertrags übertragenen Tätigkeiten erforderlich ist, wie zum Beispiel bei Schichtplänen, ist keine gesonderte Einwilligung nötig. Das ist dann im Arbeitsvertrag geregelt.

Wo findet man Informationen zum Datenschutz?

Susanne Dellit: Wir haben sowohl einen Datenschutzbeauftragten als auch einen DSGVO-Beauftragten, die sich um die Themen intensiv kümmern. Allerdings sind sie nicht die „Auskunftsstelle“. Dafür gibt es eine ganze Anzahl von Möglichkeiten, sich zu informieren.



Weitere Informationen gibt es im Group Wiki (Datenschutz-Wiki) und im Portal.



Bei ihr läuft alles zur MEB-Batterie zusammen: Ann Kathrin Könnecker.

Ann Kathrin Könnecker hat die MEB-Batterie-„Fäden“ in der Hand

Die Gesamtprojektleitung für die MEB-Batteriesysteme ist ein herausforderndes Projekt

An Engagement, Willensstärke und positivem Denken mangelt es ihr nicht – manchmal jedoch an etwas Zeit: Ann Kathrin Könnecker ist seit Oktober 2018 am Standort Braunschweig und dort die Gesamtprojektleiterin für die MEB-Batteriesysteme. Sie steuert sieben Teilprojektleiter

aus den Bereichen Logistik, Montage, Qualitätssicherung, Gehäusebau, Hallenbau, IT und Technische Entwicklung. Ein herausforderndes Projekt mit einem extrem hohen Zeitdruck und einem klaren Ziel: In der Kalenderwoche 45/19 ist SOP (Start of Production), bis dahin muss alles

fertig sein. „Ich bin zuversichtlich, dass wir gut ins Ziel kommen und die Serienanlage zum Laufen bekommen“, sagt Könnecker. Den Standort kennt sie, denn hier hat sie im Rahmen ihres dualen Maschinenbau-Studiums ihre Industriemechaniker-Ausbildung absolviert. Dass sie jetzt am Zukunfts-

thema E-Mobilität einen nicht unerheblichen Anteil hat, erfüllt sie mit Stolz. „Volkswagen richtet sich konsequent auf E-Mobilität aus. Wenn später mal ein ID.3 an mir vorbeifährt, denke ich sicher an die herausfordernde Zeit zurück und dass ich mit der Mannschaft einen großen Teil dazu beigetragen habe.“ Nach November wird sie die Kapazitätsausbaustufe des Batteriesystems, die sogenannte GS 2, als Projektleiterin betreuen. Aber daran denkt Ann Kathrin Könnecker noch nicht, erst müssen die jetzigen Aufgaben erledigt werden – und die erfordern die ganze Frau.

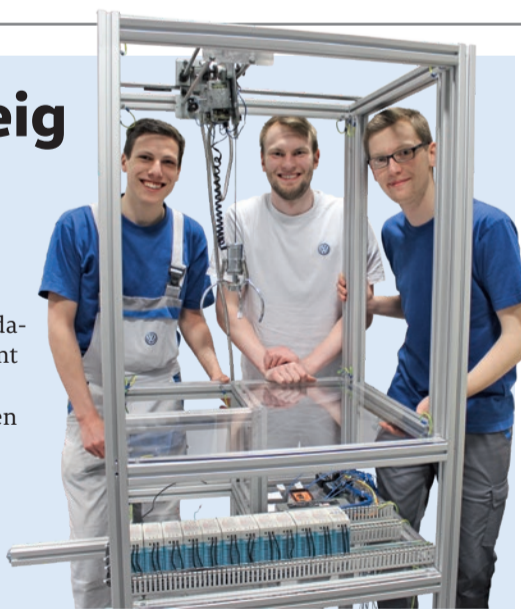
Ausbildung in Braunschweig ist ausgezeichnet

Bewerbung bis 31. Oktober 2019 möglich

Dass die Ausbildung bei Volkswagen etwas ganz Besonderes ist, zeigen unter anderem die Projekte, an denen die Auszubildenden arbeiten dürfen, wie zum Beispiel der Bau des Renn Beetle, die Gedenkstättenarbeit in Auschwitz, internationale Austauschprogramme oder der Beitrag zur IdeenExpo. Die dual Studierenden Jan Koch (21), Alexander Buggisch (21)

und Nico Ruths (22) haben dabei gezeigt, was sie so gelernt haben. Sie übernahmen die elektrotechnischen Aufgaben für den Airhockeytisch und den Greifarm, der auf der IdeenExpo gezeigt wurde.

Am Greifarm: Braunschweiger dual Studierende.



Wer Lust hat, bei Volkswagen in Braunschweig ausgebildet zu werden, hat noch bis zum 31. Oktober Zeit, sich zu bewerben. Folgende Berufe werden in Braunschweig ausgebildet:

- Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik
- Elektroniker/-in für Informations- & Systemtechnik
- Industriemechaniker/-in
- Zerspanungsmechaniker/-in
- Gießereimechaniker/-in
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Werkfeuerwehrmann/-frau



Wer Studium und Ausbildung verbinden möchte, kann sich für folgende duale Studiengänge bewerben:

- Elektrotechnik, praxisintegriert
- Maschinenbau, ausbildungsintegriert
- Ingenieur-Informatik, praxisintegriert
- BWL, praxisintegriert
- Ingenieurpädagogik, Fachrichtung IT, neu und praxisintegriert mit Einsatz in der Akademie

MEB-Meilenstein in Halle 32a

Montage-Anlage für die Batteriesysteme wird aufgebaut

Dzana Balta und Robert Pionteck kennen ihn im Schlaf: den Weg, den die MEB-Batterien in Halle 32a künftig in der Montage durchlaufen werden – und zwar nicht nur auf den ausgehängten Plänen, sondern auch real, an der aufgebauten Anlage.

Mit der Anlage in der neuen Halle 32a werden die Batteriegehäuse, die im Hallenschiff nebenan gefertigt werden, mit Zellmodulen, Hochvoltverbindern, Steuergeräten und weiteren Anbauteilen komplettiert und auf Herz und Nieren getestet. Auf diesem Weg durchlaufen die Batteriesysteme 25 vollautomatische Stationen. Mit einer Taktzeit von 66 Sekunden sollen in der Halle 32a in drei Schichten bis zu 888 Batterien am Tag gebaut werden. Die fertigen Batteriesysteme werden anschließend nach Zwickau gebracht und dort im neuen ID.3 verbaut.

Die größte Herausforderung des Projekts ist der anspruchsvolle Terminplan für den Anlagenaufbau.

Damit der Start der MEB-Batterieproduktion reibungslos klappt, wurden die Anlagen testweise in Halle 32 (die ehemalige Autoliv-Halle) aufgebaut, bevor sie ab Mitte März in die Halle 32a verlegt wurden. Ab Juli wird dann die Produktion schon mal getestet, bevor in KW 45 der SOP (Start of Production) ist.



Zuversichtlich trotz des engen Terminplans: Dzana Balta und Robert Pionteck.