

360° BRAUNSCHWEIG



360° Volkswagen App
Jetzt regelmäßig mit Gewinnspiel!
Laden Sie die 360° App herunter und gewinnen Sie tolle Preise!
Mehr zur App → SEITE 2



Macht die Arbeit leichter: Heiko Funk freut sich über die Edmolifte, die die Faustsattel-Behälter optimal anheben und neigen.

Standort Braunschweig setzt auf „gesunde“ Arbeitsplatzoptimierung

Gutes Beispiel: In Halle 30 wurde eine Vielzahl von nachhaltigen Verbesserungen erzielt

Gesundheit ist das A und O – auch im Arbeitsleben. Das Gesundheitswesen Braunschweig bietet daher zusammen mit Volkswagen Group Services das

Programm „Prävention am Arbeitsplatz“ an. Bestandteile der Initiative sind die Veränderung der Arbeitsplätze in Bezug auf Verhältnis- und Verhaltensoptimierung und persön-

liche Gespräche, um Bewegungs- oder Handlungsabläufe zu verbessern. In der Abteilung Radtrieb in Halle 30 wurden bereits viele Maßnahmen erfolgreich umgesetzt, etwa Umbauten

oder die Installation von Hub-Neige-Geräten. Unterabteilungsleiter Sertan Dogan, die Mitarbeiter sowie Werkarzt und Koordinator Dr. Tim Heyne sind zufrieden. → SEITE 23

Digitalisierung und Klimawandel: Das sagt Herbert Diess

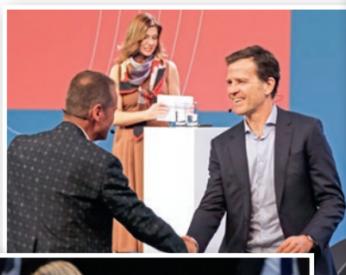
Reden in Brüssel und Berlin: Der Konzernchef fordert mehr Mut und Schnelligkeit

Die Digitalisierung, der damit verbundene Wandel von Volkswagen zu einem softwaregetriebenen Autokonzern sowie der Klimawandel und die Folgen für Volkswagen: Das waren die großen Themen, die Konzernchef Herbert Diess in bedeutenden Reden in Berlin und Brüssel sowie nach dem Besuch des Weltwirtschaftsgipfels in Davos hervorhob. 360° fasst zusammen.

Das sagte Diess beim Treffen des Konzern-Top-Managements in Berlin:

Volkswagen müsse beim Wandel zu einem softwaregetriebenen Autokonzern deutlich schneller werden, so der Konzernchef. Das Unternehmen stehe mitten im Sturm der beiden größten Transformationsprozesse. Diess meint zum einen den Klimawandel und den damit verbundenen Innovationsdruck zum emissionsfreien Fahren und zum anderen die Digitalisierung, die das Produkt Auto grundlegend verändert. Volkswagen habe sich bisher gut geschlagen. „Aber der Sturm geht jetzt erst los“, sagte der Vorstandsvorsitzende und betonte, Volkswagen müsse ein digitaler Techkonzern werden. „Die

Herbert Diess mit Oliver Bierhoff: Der Manager der Fußball-Nationalelf sprach zum Top-Management.



Herbert Diess mit Olaf Scholz: Der Bundesfinanzminister sprach in Berlin ebenfalls zum Top-Management.



große Frage lautet: Sind wir schnell genug?“ Wenn man im jetzigen Tempo weitermache, werde es „sehr eng“. Im Konzern gebe es großes technisches Knowhow, man habe eine top Führungsmannschaft und könne die Transformation aus eigenen Mitteln



Energisch: Herbert Diess fordert mehr Tempo beim Wandel des Volkswagen Konzerns.

stemmen, so Diess: „Was uns fehlt, sind vor allem Schnelligkeit und der Mut zu kraftvollem, wenn es sein muss radikalem Umsteuern. Wir brauchen die gemeinsame Einsicht in die Radikalität des Wandels.“

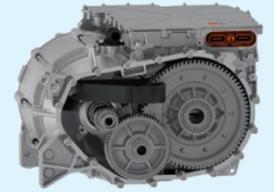
Das sagte Diess beim Konzern-Neujahrsempfang in Brüssel:

Der Konzernchef bekräftigte, die Elektromobilität sei der einzige Weg, die Pariser Klimaziele bis 2050 zu erreichen. Entscheidend für den Weg

Europas seien der Ausbau des Lade-netzes und sauberer Strom. Dazu bräuchten die EU-Staaten verpflichtende Pläne für den Ausbau der Ladeinfrastruktur. Nur wenn es ausreichend Ladepunkte gebe, könnten die Kunden auch tatsächlich für E-Autos gewonnen werden. Außerdem unterstrich Diess, dass sich auch der Strommix in Europa ändern müsse – von Kohle zu Wasser- und Solarenergie.

Das schrieb Diess auf seinem LinkedIn-Kanal nach dem Weltwirtschaftsgipfel in Davos:

Der Klimawandel schreite schneller voran als erwartet – mit ernstesten Konsequenzen. Allein werde die Autoindustrie die Entwicklung nicht aufhalten können, so der Konzernchef. Aber Volkswagen werde seinen Teil beitragen. E-Fahrzeuge seien aus heutiger Sicht die effizienteste Lösung. Volkswagen werde in den nächsten fünf Jahren 30 Milliarden Euro in die Elektromobilität investieren und sein Portfolio bis 2025 von sechs auf mehr als 50 Modelle erweitern. Ein Meilenstein auf dem Weg zu klimaneutraler Mobilität sei der ID.3. Er werde der erste Volkswagen mit vollständig neutraler CO₂-Bilanz in der Fertigung sein – die Batterieproduktion eingeschlossen.



Alleskönner: Das 1-Gang-Getriebe der Komponente

Für den elektrischen Antrieb im neuen ID.3¹ reicht ein einzelner Gang aus, um alle Fahrsituationen zu meistern. Das 1-Gang-Getriebe von Volkswagen Group Components ermöglicht einen kompakten Aufbau und ist dabei genauso leistungsfähig wie ein konventioneller Verbrennungsmotor. Wie die einfache Getriebeübersetzung möglich ist und worin die wesentlichen Unterschiede zum Verbrennungsmotor bestehen, erfahren Sie auf → SEITE 13



Group Components in China

Mit dem Fokus auf Wirtschaftlichkeit, Effizienz und Beschäftigungssicherung arbeiten die rund 18.000 Kolleginnen und Kollegen der 23 chinesischen Komponentenerwerke an konventionellen Produkten sowie an E-Komponenten. Seit Mai letzten Jahres stehen die Werke unter der Leitung von Frank Engel. Einen Überblick über die Werke, Produkte und aktuelle Themen erhalten Sie im Konzernteil der Ausgabe auf → SEITE 10



Komponente startet „Meisterjahr“

Volkswagen Group Components ruft 2020 zum „Meisterjahr“ aus und stellt damit die Meisterinnen und Meister der Komponente in den Fokus. Was sind Herausforderungen auf dem Shopfloor? Was braucht es, damit Informationskaskaden funktionieren? Von Braunschweig bis Polkowice bringen 30 Meisterinnen und Meister die Perspektiven der Teams aus dem direkten Bereich in die Transformation und erarbeiten in den kommenden Monaten unter anderem ein Beteiligungskonzept für den Austausch zwischen Management und direkten Mitarbeitern. Lesen Sie dazu → SEITE 13

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



Wer darf was unterzeichnen? Bei Volkswagen ist das genau geregelt.

Unterschriften: Bei „Uschi“ steht, wer was darf

Verzeichnis im Volkswagen Net hilft bei Zweifeln

Freigaben, Beauftragungen, Anträge, Formulare – und wer darf sie unterschreiben? Innerbetriebliche Unterschriftsberechtigungen sind bei Volkswagen in der Organisationsanweisung (OA) 35 festgelegt. Hiltrud D. Werner, Vorständin für Integrität und Recht: „Wer seine Unterschrift leistet, ohne die entsprechende Berechtigung dafür zu besitzen, begeht einen Regelverstoß, der gemäß unseren Richtlinien geahndet wird. Dies gilt besonders für Genehmigungen in eigener Sache.“

Mehr als 60 unterschiedliche Unterschriftenberechtigungen gibt es bei Volkswagen. Hinzu kommen weitere 25 Arten von Zweitunterschriften. Damit niemand Gefahr läuft, etwas unbefugt zu unterschreiben, gibt es „Uschi“ – das elektronische Unterschriftenverzeichnis im Volkswagen Net. Über eine Suchmaske kann dort jeder nachschlagen, was er unterschreiben darf, oder eine benötigte Berechtigung beantragen. Gleichzeitig hilft „Uschi“, Personen im eigenen Bereich zu finden, die zum Beispiel eine Versandanweisung oder einen Dienstreiseantrag freigeben können.

Auch ein Blick in das im Regelungsportal verfügbare Verzeichnis der Berechtigungsarten lohnt sich: Die hinterlegte Tabelle zeigt unter anderem, wann eine Zweitunterschrift einer weiteren, „unbeteiligten“ Führungskraft erforderlich ist – wie bei der Anforderung von Betriebsmitteln, damit Antragsteller und -genehmiger nicht ein und dieselbe Person ist.

Beispiel: Eine Führungskraft möchte eine Bahncard 100 beantragen. Sie verfügt über die Berechtigung, Aufwendungen in dieser Höhe freizugeben. Da sie jedoch selbst Inhaber und Nutzer der Bahncard sein will, muss eine Zweitunterschrift von einer weiteren Führungskraft mit entsprechender Unterschriftenberechtigung geleistet werden, bevor die Bahncard genehmigt werden kann.



Hiltrud Werner, Vorstandin Integrität und Recht

Beispiel: Eine Führungskraft möchte eine Bahncard 100 beantragen. Sie verfügt über die Berechtigung, Aufwendungen in dieser Höhe freizugeben. Da sie jedoch selbst Inhaber und Nutzer der Bahncard sein will, muss eine Zweitunterschrift von einer weiteren Führungskraft mit entsprechender Unterschriftenberechtigung geleistet werden, bevor die Bahncard genehmigt werden kann.



Hier ist „Uschi“ zu finden

Das „Uschi“-System ist erreichbar über <http://uschi>. Die OA 35 inklusive Verzeichnis mit allen Berechtigungsarten kann über <http://regelungsportal> abgerufen werden.

Coronavirus: Volkswagen schützt die Mitarbeiter in China

Viele Maßnahmen für die Sicherheit vor Ort – 15,5 Millionen Euro für die Bekämpfung des neuartigen Virus

Volkswagen stellt sich bestmöglich den Herausforderungen, die der Ausbruch des Coronavirus in China mit sich gebracht hat: Ob Konzern-Sicherheit, Logistik, Personal-Ressort, Beschaffung, Air Service, Gesundheitswesen, Global Assignments oder Volkswagen Group China – überall werden Maßnahmen für die Sicherheit der Mitarbeiter getroffen.

Umgerechnet 15,5 Millionen Euro haben die Volkswagen Group China und ihre Marken gemeinsam mit den Joint Ventures FAW-Volkswagen und SAIC Volkswagen für die Bekämpfung des Coronavirus gespendet. Das Geld soll dazu beitragen, Hilfsgüter wie Schutzausrüstung, medizinische Geräte, Medikamente und Material für Krankenhäuser in der Provinz Hubei und anderen Provinzen bereitzustellen.

Volkswagen Group China und die Joint Ventures spenden

„Wir möchten den engagierten und entschlossenen Menschen, die Katastrophenhilfe leisten, unseren tiefsten Dank aussprechen. Sie haben unsere uneingeschränkte Unterstützung“, sagt Stephan Wöllenstein, Chef der Volkswagen Group China. „Für uns im Volkswagen Konzern ist China die zweite Heimat. In Zeiten wie diesen müssen wir zusammenhalten und alle notwendigen Maßnahmen ergreifen.“

Groß ist auch die Unterstützung aus Deutschland:

In der Konzernzentrale in Wolfsburg steuert seit Ausbruch des Coronavirus eine fachbereichsübergreifende Arbeitsgruppe die Hilfe für China. Mit dabei sind Vertreter von Gesundheitswesen, Konzern-Sicherheit, Air

Service, Global Assignments, Kommunikation und Volkswagen Group China.

All diese Maßnahmen dienen der Sicherheit der Mitarbeiter vor Ort. Das betont auch



Stephan Wöllenstein, Chief der Volkswagen Group China



Jens Pfitzinger, EVP Volkswagen Group China

Jens Pfitzinger, Executive Vice President Volkswagen Group China: „Wir haben frühzeitig auf die Ausbreitung der Epidemie reagiert und ein Task-Force-Team bei VGC gebildet. Für die rund 3500 Beschäftigten im

VGC-Headquarter in Peking haben wir wegen des Coronavirus bereits am 3. Februar Homeoffice eingeführt und die in- und ausländischen Dienstreisen bis auf Weiteres ausgesetzt. Zugleich haben wir die interne Kommunikation sowie die Kommunikation mit

den Joint Ventures und Marken in der Region gestärkt. Durch die enge Zusammenarbeit mit unseren Partnern finden wir Lösungen für die Mitarbeiter in der ganzen Region China. Unser Team tut alles, um den Kolleginnen und Kollegen in China ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten.“



Gemeinsam gegen das Coronavirus: Volkswagen hat viele Maßnahmen getroffen, um für die Sicherheit der Mitarbeiter in China zu sorgen.

Tagesaktuelle Informationen zum Thema Coronavirus finden Sie im 360° Volkswagen Net sowie auf den Seiten von Gesundheit International im Personal-Portal.



Schon mehr als 30.000 Nutzer

Neue Version mit noch mehr nützlichen Funktionen erhältlich

Die 360° Volkswagen App wird immer beliebter: Schon mehr als 30.000 Beschäftigte haben die App auf ihren Handys. Jetzt ist die neue App-Version (1.2) erhältlich – mit neuen nützlichen Funktionen. Ein Beispiel: Wer seinen Werksausweis erneuern muss, kann ihn einfach mit der App per Smartphone bestellen.



Das Team des Card Service Center Wolfsburg und das App-Team haben die neue Funktion realisiert: „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Standorte Wolfsburg, Braunschweig, Kassel, Salzgitter, Emden und Hannover erhalten so jetzt noch schneller neue Werksausweise“, sagt Niko Meinke-Marquardt, Leiter Werk- und Brandschutz.

Wolfgang Pick, Leiter Service Factory: „Die Kollegen können einfach von zuhause ein Foto für ihren Werksausweis hochladen und sparen sich Wege und Wartezeit. Die 360° Volkswagen App trägt zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität bei.“

Neu ist auch die Integration des HR Beratungszentrums: Mit der App kann man leicht Kontakt aufnehmen. Johanna Frodl, Leiterin HR Beratungszentrum: „Mit der 360° App können alle Mitarbeiter uns nun mit ihrem dienstlichen und privaten Smartphone unkompliziert erreichen. Das ist einer unserer Beiträge, das Personalwesen moderner und einfacher zu gestalten.“

Übrigens: Die praktische Telefonfunktion in der App ist für viele mittlerweile unverzichtbar: Einfach den Namen des gewünschten Gesprächspartners in die Suchfunktion eingeben, Nummer antippen und sofort telefonieren. Die manchmal recht aufwändige Suche im Volkswagen Telefonbuch entfällt.

Die 360° Volkswagen App wird natürlich weiter verbessert: Das App-Team um Product Owner Dennis Belling entwickelt derzeit neue Features wie „Suche & Biete“. Belling: „Ich bin stolz auf unsere App, denn sie ist ‚made in Wolfsburg by Volkswagen!‘“



Das ist die 360° Volkswagen App

Seit sieben Monaten ist die neue Mitarbeiter-App in den App-Stores von Apple, Google Play sowie dem Volkswagen App Store verfügbar. Sie bündelt eine News- und Service-Welt mit vielen nützlichen Dingen rund um den Arbeitsalltag. Aktuelle News aus den Marken, Standorten und Fachbereichen mit Push-Funktion gehören dazu. Ein Renner ist der Zugriff auf die aktuellen Speisepläne und auf Busfahrpläne.



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. Ständige Mitarbeit: Jesko Giessen, Dirk Schlinkert

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
13. Februar 2020

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

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

Druck Dierichs Druck+Media, Kassel



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



„Nachhaltigkeit ist ein Vergabekriterium“

360°-Interview: Stefan Sommer, Konzernvorstand Komponente und Beschaffung, über die Herausforderungen für seine Ressorts in Zeiten des Wandels

Stefan Sommer (57) ist seit eineinhalb Jahren Mitglied des Konzernvorstands für Komponente und Beschaffung. Zuvor arbeitete der promovierte Maschinenbauingenieur unter anderem bei den Zulieferern Continental und ZF. Im 360°-Interview spricht er unter anderem über den Beitrag der Beschaffung zum Erreichen der Klimaziele.

Volkswagen verändert sich wie noch nie in seiner Geschichte. Wie erleben Sie diesen Wandel?

Ich bin überzeugt: Volkswagen ist auf dem richtigen Weg. Wir stehen vor zwei wesentlichen Herausforderungen: Zum einen müssen wir zu einem Anbieter von nachhaltiger Mobilität werden, die unsere Umwelt nicht belastet. Zudem erwarten unsere Kunden von uns, dass wir ihnen in unseren Produkten neue digitale Funktionen und Technologien anbieten. Ich spüre, dass der beständige Wandel längst Teil der Volkswagen DNA geworden ist. Der Schlüssel zum Erfolg dieser Transformation ist vor allem Bereitschaft, die innere Haltung, diesen Wandel vorantreiben zu wollen. Und die spüre ich persönlich in vielen Begegnungen mit unseren Mitarbeitern. Sicherlich gibt es noch einige Herausforderungen, die wir meistern müssen. Aber ohne unsere engagierte Belegschaft wären wir auf unserem Weg nicht bereits solch ein großes Stück vorangekommen.

Volkswagen will bis 2050 CO₂-neutral sein. Welche Hebel hat die Beschaffung, beim Erreichen dieses Ziels zu helfen?

Wir bekennen uns zu den Zielen des Pariser Klimaabkommens. Das bedeutet: Bis 2050 wollen wir vollkommen CO₂-neutral sein. Dazu werden wir in den kommenden Jahren konzernweit rund 33 Milliarden Euro in die Elektromobilität investieren. Elf Milliarden Euro werden es allein für die ID. Familie der Marke Volkswagen sein. Wenn wir nun die Emissionen von E-Autos und Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor im Vergleich betrachten, stellen wir fest, dass das E-Auto im Gebrauch zwar eine wesentlich bessere Bilanz aufweist. Bei der Lieferkette sieht es, bedingt durch die sehr energieintensive Batterieproduktion, allerdings anders aus. Deswegen müssen wir dafür sorgen, die Lieferkette hinsichtlich ökologischer, sozialer, aber auch ökonomischer Gesichtspunkte zu optimieren. Und da gilt: CO₂-Vermeidung ist besser als Kompensation. Denn CO₂ wird ein ständig steigender Kostenfaktor sein.

Was heißt das konkret?

Seit Juli vergangenen Jahres hat Volkswagen Nachhaltigkeit als ein Vergabekriterium für Aufträge mit Zulieferern verbindlich einge-



Stefan Sommer: Seit September 2018 ist der gebürtige Münsteraner Konzernvorstand.

„Für mich ist der Weg, den Volkswagen eingeschlagen hat, der richtige.“

führt. So soll etwa Grünstrom bei der Produktion von Batterien eingesetzt werden. Wir werden Schritt für Schritt weitere Vorgaben machen. Das erwarten im Übrigen auch unsere Kunden von uns: Nachhaltigkeit, Sicherheit und ein vernünftiges Konzept bei der Rückgabe von Batterien. Diese Aufgaben meistern wir, wenn wir auf dem Gebiet der E-Mobilität die Technologieführerschaft übernehmen.

Der Wandel von Volkswagen sorgt nicht überall für Begeisterung. Können Sie die Zukunftsängste in einigen Zuliefererbetrieben nachvollziehen?

Die Transformation bringt viele Herausforderungen mit sich. Die spüren wir in unseren fahrzeughauenden Werken und bei den Volkswagen Group Components natürlich auch. Zukunftsängste entstehen jedoch immer dann, wenn man keinen klaren Weg in die Zukunft aufgezeigt bekommt. Viele unserer Zulieferer haben

sich mit uns gemeinsam auf den Weg der Transformation gemacht. Wo Lieferanten trotz intensiven Bemühens keinen Weg für sich sehen, unterstützen wir im Rahmen unserer Möglichkeiten, indem wir etwa gemeinsam Perspektiven diskutieren. Das geht nur in begrenztem Maß. Aber: Wir sind uns unserer Mitverantwortung bewusst.

Auf dem Weg in die E-Mobilität benötigt Volkswagen viele Batterien. Die Industrie dazu befindet sich im Aufbau. Welchen Plan verfolgt Volkswagen?

Wir befassen uns bei Volkswagen bereits seit mehreren Jahren über alle Bereiche hinweg mit diesem Thema. Ein Ergebnis ist die Gründung und Erweiterung unseres Batterie-Kompetenzzentrums in Salzgitter. Zusätzlich bauen wir gemeinsam mit unserem schwedischen Partner Northvolt ein Produktions-Joint-Venture auf. Die Produktion eigener Batteriezellen ist ein Meilenstein auf dem Weg der Transformation hin zur E-Mobilität. Unsere Aufgabe ist nun, weiter am technologischen Fortschritt zu arbeiten, aber auch die Qualifikation unserer Lieferanten voranzutreiben. Wir benötigen einheitliche Lösungen für den Konzern, damit möglichst viele Marken auf der gleichen Grundlage arbeiten. Damit heben wir konzernweit Synergien und schaffen den nötigen Spielraum, weiter in den Ausbau der Batterie-Technologien zu investieren.

Effizient: Instrumententafel vielfach verwendbar

Mitarbeiter des TE-Vorseriencenters haben 800 Stück in unterschiedlichen Fahrzeugen verbaut – Positives Feedback

Einmal konstruiert, vielfach verwendbar: Diese Idee steckt hinter der Modulare Instrumententafel, die nach dem Baukastenprinzip funktioniert und für mehr Effizienz beim Aufbau von Erprobungsträgern sorgt. Seit 2018 wurden im Vorseriencenter der TE mehr als 800 dieser variablen Instrumententafeln in ganz unterschiedlichen Fahrzeugen verbaut, was zu erheblichen Einsparungen führte. Positiv ist auch das Feedback der erprobenden Fachbereiche.

Das Team Aggregatträger-Konstruktion und Vorderwagen steht vor der Herausforderung, eine wachsende Projekt- und Variantenfülle bewältigen zu müssen. „Bislang haben wir für die Erprobungsträger I-Tafeln aus Serienfahrzeugen verwendet, die in einem sehr arbeits- und kostenintensiven Verfahren individuell auf die unterschiedlichen Hutgeometrien angepasst werden mussten“, erläutert Jens Wochau. Er hatte gemeinsam mit seinen Kollegen Uwe Kornblum, Olaf Bernhard und Christian Westphal bereits 2014 die Idee, einen Baukasten für Erprobungsträger zu entwickeln. Im Blickpunkt stand dabei die Instrumententafel, weil sie ein besonders großes Effizienzpotenzial versprach. Mit den Erprobungsträgern können neue Technologien in der Öffentlichkeit erprobt werden, ohne Aufschluss über künftige Innovationen und Designmerkmale zu geben.

„Unser Grundbaukasten setzt sich aus sieben einmalig gefertigten Basisbauteilen zusammen“, erklärt Uwe Kornblum. „Diese können dann ohne



Erprobungsträger-Instrumententafel nach dem Baukastenprinzip: (v. l.) Olaf Bernhard, Christian Westphal, Uwe Kornblum und Jens Wochau hatten die Idee und setzten sie gemeinsam um.

großen Aufwand über automatisierte Beschnitte auf die jeweiligen Hutvarianten angepasst werden. Dafür sind keine neuen Werkzeuge nötig.“ 2017 reichte das Team das Konzept als Verbesserungsidee ein. Seit Januar 2018 ist die Modulare Instrumententafel erfolgreich im Einsatz und wurde inzwischen auch als Verbesserungsidee angenommen. Weil sie in der Länge,

„Die Modulare Instrumententafel lässt sich leicht aus- und wieder einbauen“, sagt Jens Wochau. Von den Konstrukteuren habe es viel Lob für das Baukastensystem gegeben. Beeindruckt waren die Ideengeber von der vielfältigen und kollegialen Unterstützung der TE-Fachbereiche in der Entwicklungsphase. Ein weiterer Pluspunkt: Viele Arbeiten, die bisher extern vergeben werden mussten, können nun inhouse geleistet werden.



„Diese Verbesserungsidee ist wieder einmal ein guter Beleg dafür, dass wir in der Belegschaft ein enormes Potenzial an richtig guten Ideen haben. Dieses gilt es zu fördern und so schnell wie möglich umzusetzen, um daraus den größtmöglichen Nutzen zu generieren. In diesem Fall ist dies sogar markenübergreifend im Konzern sowie baukastenübergreifend in MEB und MQB der Fall.“

Thorsten Janotta, Leiter Ideenmanagement

Höhe und Breite variabel ist, ist sie für diverse MQB- und MEB-Fahrzeuge geeignet. Auch in Nutzfahrzeugen wie dem ID. BUZZ kam sie schon zum Einsatz.

Ein Vorteil neben der erheblichen Kostensenkung ist eine Vereinfachung der Erprobung.

Auch im Konzern stößt die Innovation aus dem TE-Vorseriencenter auf großes Interesse: Audi und Skoda nutzen die Modulare Instrumententafel bereits erfolgreich. Und auch die Entwickler bei Seat haben am Effizienz-Baukasten Interesse bekundet.



„Eine tolle Idee, die hier umgesetzt wurde! Auch die bereichsübergreifende Zusammenarbeit der verschiedenen Fachgruppen sollte lobend erwähnt werden.“

Christian Spill, Betriebsrat

Neue Aufgaben für Seitz und Antlitz

Wechsel in wenigen Tagen: Audi Finanzvorstand Alexander Seitz wird am 1. März Finanzvorstand der Marke Volkswagen. Er folgt auf Arno Antlitz, der im Gegenzug das Finanzressort von Audi übernimmt.

Seitz (57) ist Betriebswirt und arbeitet seit 2005 bei Volkswagen. 1987 stieg er bei Daimler-Benz in den Beruf ein. 1995 wechselte er zu Mercedes-Benz do Brasil. Fünf Jahre später übernahm Seitz leitende Funktionen in der Beschaffung von DaimlerChrysler in den USA. Bei Volkswagen leitete er zunächst die konzernweite Beschaffung Antriebe. Ab 2008 war er Mitglied der Geschäftsführung von Volkswagen do Brasil, ab 2013 Vizechef des chinesischen Gemeinschaftsunternehmens SAIC Volkswagen. 2017 schließlich wurde er Audi Finanzvorstand.



Antlitz (49) ist promovierter Wirtschaftsingenieur und im Vorstand der Marke Volkswagen seit 2010 für Finanzen, Controlling und Rechnungswesen verantwortlich. Seit 2018 ist er im Markenvorstand zusätzlich für die Region Nordamerika zuständig. Seine Laufbahn begann 1999 bei der Unternehmensberatung McKinsey. Nach seinem Wechsel zu Volkswagen 2004 wurde Antlitz im Jahr darauf die Leitung des weltweiten Produktcontrollings der Marke übertragen.





Leitet Volkswagen Autonomy: Alexander Hitzinger.

Gesellschaften für autonomes Fahren gegründet

Volkswagen hat in Deutschland die Volkswagen Autonomy (VWAT) mit Sitz in München und Wolfsburg gegründet. Hinzugekommen ist in den USA nun eine weitere VWAT-Gesellschaft – im Silicon Valley. 2021 soll eine weitere in China folgen. Als Kompetenzzentrum für autonomes Fahren ab Level 4 soll die VWAT dem zentralen Wissensaufbau im Konzern dienen und ein selbstfahrendes System zur Marktreife bringen. Leiter der Gesellschaft ist Alexander Hitzinger, Senior Vice President für Autonomes Fahren des Volkswagen Konzerns und Markenvorstand für Technische Entwicklung bei Volkswagen Nutzfahrzeuge, der Leitmarke im Konzern für autonomes Fahren. Hitzinger: „Mit der Volkswagen Autonomy wollen wir ein globales Technologieunternehmen etablieren, in dem wir Kompetenzen aus der Automobil- und Technologie-Industrie bündeln, um agiles und kreatives Arbeiten in einer High-Performance-Kultur mit Prozessorientierung und Skalierfähigkeit zu kombinieren.“ Außerdem sollen Synergien über alle Konzernmarken hinweg genutzt werden, um die Kosten für selbstfahrende Fahrzeuge, Hochleistungscomputer und Sensoren zu reduzieren.

Renk-Anteile gehen an Triton

Vorstand und Aufsichtsrat haben der Veräußerung des Volkswagen Anteils von 76 Prozent am Großgetriebe-Hersteller Renk zugestimmt. Käufer der 5,3 Millionen Aktien ist das Unternehmen Triton. Der Kaufpreis für die Volkswagen Tochter mit Hauptsitz in Augsburg beträgt 97,80 Euro je verkaufte Aktie. Der geplante Verkauf führt zu einem Buchwertgewinn von rund 150 Millionen Euro und impliziert einen Liquiditätszufluss von rund 530 Millionen Euro. Im Zuge des Verkaufs wurde zwischen Renk und Triton eine Standort- und Beschäftigungsgarantie bis Ende Dezember 2026 für die drei deutschen Betriebsstandorte Augsburg, Rheine und Hannover vereinbart.

Frank Witter, Finanz- und IT-Vorstand der Volkswagen AG: „Der Börsengang von Triton war ein erster wichtiger Schritt zur Fokussierung auf unsere Kernaktivitäten. Mit der Veräußerung der Renk-Anteile setzen wir diesen Weg im Rahmen unserer Strategie Together2025+ konsequent fort. Entscheidend für die Transaktion war neben einer Reduzierung unserer Komplexität auch, dass wir eine gute Zukunfts- und Wachstumsperspektive für die Renk AG gefunden haben.“

Betriebsratschef Bernd Osterloh: „Mit dem Verkauf von Renk an Triton wurde eine sinnvolle Lösung gefunden. Die Vertreter der Belegschaft waren eng in den Prozess einbezogen. Die Arbeitsplatzsicherung stand an erster Stelle. Die Standort- und Beschäftigungsgarantie für die deutschen Werke bis 2026 ist ein wesentlicher und zukunftsweisender Punkt der Transaktion.“

41 Lead-Verantwortliche: Gemeinsam Lösungen finden

Experten stellen konzernweit Entwicklungsteams für Teilbaukästen zusammen

Jetzt geht es los: Die Technische Entwicklung hat die personellen Voraussetzungen geschaffen, dass im Best-Performance-Engineering-Programm die Entwicklung nach dem Prinzip „Einer für alle“ beginnen kann. 41 Lead-Verantwortliche wurden ernannt und trafen sich zur ersten Lead Engineers Convention in der Räderhalle in der Technischen Entwicklung in Wolfsburg. In der Konzernstrategie Together 2025+ hat Best Performance Engineering das Ziel, die Entwicklungsressourcen im Konzernverbund zu bündeln und besser zu nutzen.

Die neuen Lead-Verantwortlichen tragen die Verantwortung für die Technologiestrategie und Modulentwicklung der Teilbaukästen. Einige Beispiele: Oliver Brenneis von der Marke Volkswagen wird den Teilbaukästen Klimatisierung übernehmen,

Stephan Meyer von Audi die E-Traktion und Donatus Neudeck von Porsche die Bremsanlage.

Der Lead-Verantwortliche stellt nun ein Entwicklungsteam für seinen Teilbaukasten zusammen – und zwar mit Mitarbeitern aus dem gesamten Konzern. Dieses Team arbeitet dann als „Generalentwickler“ für alle Marken, um Doppelarbeit zu vermeiden

und die Variantenvielfalt zu verringern. Intensiv diskutierten die Teilnehmer während der Veranstaltung in der Räderhalle über die Vereinheitlichung von Prozessen, Methoden und Tools. In den nächsten Monaten soll für die Teilbaukästen eine Roadmap mit klaren Prüfvorschriften und einheitlichen Freigaberegeln entstehen. Darüber hinaus bringen alle Marken

künftig ihre Anforderungen in ein gemeinsames Anforderungsmanagement ein und sind für die Integration und Applikation in den Fahrzeugen verantwortlich.

Volkswagen Entwicklungschef Frank Welsch: „Mit den 41 Lead-Verantwortlichen sind wir ein wichtiges Stück vorangekommen, und die Umsetzung des ‚Einer für alle‘-Prinzips hat begonnen.“ Konsequenz, Offenheit, gegenseitiges Vertrauen und Gemeinschaftssinn seien die Schlüssel zum

Erfolg der Transformation des Entwicklungsverbunds im Konzern, so Welsch. Audi Entwicklungsvorstand Hans-Joachim Rothenpieler appelliert an die Lead-Verantwortlichen: „Wir müssen gemeinsam nach Lösungen suchen, die einer entwickelt – und alle nutzen. Lassen Sie uns – wie unser Motto bei Audi heißt – das jetzt ‚einfach machen!‘“



Best Performance Engineering: Die neuen Lead-Verantwortlichen mit Frank Welsch, Entwicklungsvorstand Volkswagen, und Audi Entwicklungschef Hans-Joachim Rothenpieler (Mitte).

Konzerntechnologiekreis: Drehscheibe für 3D-Druckprojekte

Ingo Hartmann aus der Group Innovation vernetzt die 3D-Druck-Community des Konzerns

Teile aus dem 3D-Drucker gibt es im Auto bereits einige – die Handyhalterung und das Steckdosengehäuse im T6 oder den Kellenhalter in Polizeiautos. Auch Showcars tragen Bauteile aus dem 3D-Druck. Seit 25 Jahren läuft das 3D-Druck-Verfahren bei Volkswagen, und die Bandbreite der

Anwendungen wächst. Ingo Hartmann hält mit seinem Team aus der Group Innovation, früher Konzernforschung, in Wolfsburg die Fäden zusammen. Er sorgt dafür, dass das Wissen rund um den 3D-Druck im Unternehmen geteilt wird. Drehscheibe dazu ist eine gut gepflegte Seite im Group Wiki und der Konzerntechnologiekreis.

Etwa 700 Mitarbeiter aus dem Konzern sind in der 3D-Druck-Community verbunden. Davon treffen sich bis zu 100 Experten dreimal im Jahr in Wolfsburg und informieren sich über Hersteller, Anwendungen sowie über Pro-

zess- und Produktinnovationen. Das Netzwerk hat Hartmann aufgebaut: „Wir wollen für jeden Mitarbeiter, der am 3D-Druck interessiert ist, einen einfachen Zugang dazu ermöglichen.“ Informationsvermittlung ist das eine, die Forschung das andere: „Wir wollen auch herausfinden, wo wir in Entwicklung und Serienfertigung den 3D-Druck sinnvoll einsetzen können.“

Erfolgreicher Einsatz bei Bugatti

Erfolgreich setzt Bugatti den 3D-Druck bei der Frontdifferential-Konsole und beim Kupplungsgehäuse in der Serie ein. Weltweite Projekte gibt es zum Beispiel auch bei Scania, Bentley oder Volkswagen Group of America.

Anwendung findet der 3D-Druck vor allem bei Kunststoffteilen im Prototypenbau in der Vorserienentwicklung. C-Säule, Stoßfänger,

Heckklappen-Verkleidungen, Halter und vieles mehr entstehen dort. Der Hintergrund: Neue Prototypenteile sind viel schneller und günstiger mit einem 3D-Drucker gedruckt. Man braucht dazu keine Werkzeuge oder Gießformen, die erst noch zu beschaffen sind.

Allerdings ist die Herstellung von Bauteilen aus Metall für die Serie momentan noch nicht wirtschaftlich. Denn der 3D-Druck von Metallteilen dauert lange. Zwölf Tage sind es bei einem VR6-Zylinderkurbelgehäuse.

Bauteile aus dem 3D-Druck helfen auch, Gewicht zu sparen. Der 47-jährige Maschinenbau-Ingenieur Ingo Hartmann zeigt einen Radträger. Das Bauteil ist durch den 3D-Druck um 25 Prozent leichter geworden. Das ist ein wegweisender Schritt, aber die Suche geht für Hartmann und sein 3D-Druck-Netzwerk weiter. „Die Kunst ist auch da, die richtige Anwendung zu finden“, sagt er.



Teile aus dem 3D-Drucker: Ingo Hartmann hält mit seinem Team die Fäden zusammen.

3 Fragen



Sascha Reys (45), Leiter E-Mobilität After Sales in Kassel

Mit dem ID.3 startet Volkswagen die größte Elektro-Offensive in der Autoindustrie. Was bedeutet diese E-Offensive für den Konzern After Sales? Darüber sprach 360° mit Sascha Reys (45), seit April vergangenen Jahres Leiter des neuen Bereichs E-Mobilität After Sales. Er kam 2018 von Wolfsburg nach Kassel und betreute dort zunächst in der Beschaffung After Sales die Abteilung Metall und Powertrain. Bei Volkswagen arbeitet der Gifhorner seit 2004.

1 Auf was muss sich der Bereich E-Mobilität After Sales einstellen?

Der Volkswagen Konzern wird bis 2029 bis zu 75 neue reine E-Autos zusätz-

lich zu den normalen Verbrennern auf den Markt bringen. Für uns bedeutet das: Das Volumen der Verbrenner geht zwar irgendwann zurück, aber für den After Sales kommt jedes Bauteil eines E-Fahrzeugs hinzu. Das erhöht die Variantenvielfalt und so auch die Lagerfläche.

2 Ihren Bereich gibt es seit rund zehn Monaten. Welche sind die wichtigsten Ziele?

Im ersten Schritt das Reduzieren der Varianten und vor allem das Verankern des After Sales im Produktentstehungsprozess. Nur so kann die Kundenversorgung als größtes Ziel sichergestellt werden. Außerdem müssen wir es

schaffen, dass Neuentwicklungen von Batterien mit heutigen Generationen kompatibel sind.

3 In Kassel werden die Lagerbedingungen für Hochvoltbatterien erforscht. Worauf muss dabei besonders geachtet werden?

Wir arbeiten eng mit dem Center of Excellence in Salzgitter und mit dem Depot in Kassel zusammen, damit die erhobenen Daten von den Kollegen der Entwicklung ausgewertet werden können. Wir können mit der Anlage jede Situation der Lagerung simulieren. Somit ermitteln wir unter anderem die perfekte Lagerumgebung für die Batterien.

Live-Talk: Kilian und Osterloh im Gespräch

Personalvorstand und Betriebsratsvorsitzender diskutierten Ergebnisse des Stimmungsbarometers

Wie ist die Stimmung? Wie wird das Stimmungsbarometer weiterentwickelt? Diese und weitere Fragen zum Stimmungsbarometer 2019 diskutierten live übertragen im 360° Volkswagen Net Konzern-Personalvorstand Gunnar Kilian und Konzern-Betriebsratsvorsitzender Bernd Osterloh. Die Fragen kamen direkt aus der Belegschaft. Jesko Giessen (Interne Kommunikation) moderierte.

Zur Bedeutung der Befragung sagte Kilian: „Das Stimmungsbarometer ermöglicht uns, die Bedürfnisse der Belegschaft zu erfahren und darauf eingehen zu können.“ Auch Osterloh

bewertet das Stimmungsbarometer insgesamt positiv: „Der Nutzen steigt, weil die Ergebnisse mehr als früher in den Teams besprochen werden. Wichtig ist dann, dass sich die Kolleginnen und Kollegen gemeinsam mit dem Vorgesetzten um bestehende Probleme kümmern.“

In Hinblick auf die Transformation der Automobilindustrie und die damit verbundenen Herausforderungen für die Belegschaft zeigten sich Personalvorstand und Betriebsrat mit dem Ergebnis zufrieden. So erkennt die Belegschaft Verbesserungen beim Thema Integrität. Kilian: „Das Einhalten von Regeln muss fester Bestandteil unserer Kultur sein. Der Monitor Larry Thompson unterstützt uns auf unserem Weg. Er hat Schwachstellen aufgezeigt.“

Einigkeit herrschte bei der Frage, wer die Verantwortung für das Umsetzen der Maßnahmen aus dem Stimmungsbarometer trägt. Kilian: „Sowohl die jeweilige Führungs-

kraft als auch die Belegschaft sind gefordert, wenn es darum geht, Verbesserungen für das Team zu erarbeiten.“ Osterloh: „Wenn die Kolleginnen und Kollegen Veränderung wünschen, muss die Führungskraft unterstützen.“

Zur Zukunft des Stimmungsbarometers sagte Kilian: „Wir arbeiten

konsequent daran, unsere Befragung stetig zu verbessern. Zukünftig müssen wir noch mehr digitale Instrumente nutzen, um die Ergebnisse schneller zu veröffentlichen. Außerdem planen wir ergänzende Befragungen: Stimmungsschnelltests, mit denen wir auf aktuelle Ereignisse kurzfristig reagieren können.“



Live-Übertragung im 360° Volkswagen Net: Gunnar Kilian und Bernd Osterloh im Gespräch mit Jesko Giessen.



„Das Stimmungsbarometer ermöglicht uns, Bedürfnisse der Belegschaft zu erfahren und darauf eingehen zu können.“

Gunnar Kilian,
Konzern-Personalvorstand



Stimmungsbarometer 2019

Mehr als 500.000 Mitarbeiter aus dem gesamten Volkswagen Konzern nahmen am Stimmungsbarometer 2019 teil. Das entspricht 81 Prozent der Teilnahmeberechtigten – zwei Prozent mehr als 2018. Der Stimmungsindex ist im Vergleich zum Vorjahr um 1,1 auf 80,0 gestiegen.

Anzeige

VOLKSWAGEN
AKTIENGESELLSCHAFT



360°
VOLKSWAGEN
APP
VON MITARBEITERN
FÜR MITARBEITER

WIR SIND SCHON

30.000*!

MACH UNS KOMPLETT.



Sei immer und überall up-to-date mit den neuesten Infos aus unserem Unternehmen, finde Kollegen, check deinen Teamkalender und vieles mehr. Lass dich überraschen, was die App alles zu bieten hat.

Und so einfach geht's:
App runterladen, registrieren – und schon bist du dabei.



Laden im
App Store



JETZT BEI
Google Play

* Brauchst Du Hilfe? Dann wende dich an die Mitarbeiter, die die App bereits nutzen. Oder schreib uns: mitarbeiterapp@volkswagen.de

Unsere App-Botschafter:

Barbaros Kürlek, Wolfsburg,
Azubi zum Kfz-Mechatroniker,
hilft dir beim Download der App.

Detlef Kammler, Wolfsburg,
Ausbildung Elektrotechnik, Presswerk,
hilft dir gern beim Registrieren.

Sarah Funke, Wolfsburg,
techn. Sachbearbeiterin Aggregate-Entwicklung,
Fahrzeugplanung EAPW, hat die App und erklärt sie dir.

Dominik Bog, Wolfsburg,
Co-Product Owner 360° Volkswagen App,
beantwortet deine Fragen zur App.

ELLI - Interview mit Thorsten Nicklass

Ein Jahr nach der Gründung der Volkswagen Tochter für grünen Strom: Der Vorstandschef im Gespräch mit 360°

Elli ist die Abkürzung für „Electric Life“. Die vor einem Jahr in Berlin gegründete Volkswagen Tochter bietet grünen Strom und Lösungen für smartes Laden an. An der Spitze des Unternehmens steht Thorsten Nicklass (54). Er hat Elektrotechnik und Wirtschaftswissenschaften studiert und in seiner beruflichen Laufbahn vier Start-ups gegründet. Nicklass war Geschäftsführer bei Digital Energy Solutions, einem Joint Venture von BMW und Viessmann, bevor er zu Volkswagen wechselte. Im 360°-Gespräch blickt der Elli CEO zurück und gibt einen Ausblick auf 2020.



100.000 Ladepunkte in Europa kann man bereits über die „We Charge“-Karte von Elli nutzen: Elli Chef Thorsten Nicklass will die Zahl der Ladepunkte weiter erhöhen.

Wo steht Elli nach dem ersten Jahr?

2020 ist für uns das zweite Jahr der Pflicht, wie man im Eiskunstlauf sagen würde. Mit der Markteinführung des ID.3 wollen wir den Kunden die Elli Services vom grünen Strom über die Wallbox bis zur Ladekarte anbieten.

Was waren die Schwerpunkte im ersten Jahr?

Wir haben die Grundlagen geschaffen und konnten auch schon an viele Dinge einen Haken machen: Der Strom aus erneuerbaren Energien ist lieferbar, die

Wallboxen werden 2020 konzernweit verfügbar sein, und die IT zur Steuerung der Ladeinfrastruktur ist auf einem guten Weg.

Welche Herausforderungen gab es?

Elli ist eine echte Neugründung. Wir mussten wie ein Start-up mit hohem Tempo einen Rahmen schaffen und schlagkräftige Teams in Berlin, München und Wolfsburg aufbauen. Dafür konnten wir erfahrene Mitarbeiter aus der Strombranche, Ladeexperten und IT-Profis gewinnen. Viele unserer bis heute 55 Mitarbeiter haben sich für Elli entschieden, weil sie die Entschlossenheit überzeugt, mit der Volkswagen in die E-Mobilität geht.

Daran wollen sie teilhaben.

Elli ist ein Wegbereiter für E-Mobilität – was heißt das genau?

Am Anfang stehen der grüne Strom und smartes Laden an der Wallbox zuhause, im Parkhaus oder auf dem Rastplatz. Der ID. Kunde soll sein Fahrzeug so bequem und einfach laden wie ein Smartphone. Wer viel unterwegs ist, kann über unsere „We Charge“-Karte an über 100.000 Ladepunkten in Europa laden. Die Abdeckung ist schon heute hoch und wir werden sie weiter erhöhen.

Wenn ich Besitzer eines ID.3 bin, welche Services bietet mir Elli dann?

Im Autohaus wird der Händler auf unser Rundum-sorglos-Paket von der Planung bis zur Montage des ID. Chargers hinweisen. Das ist unsere Wallbox, die manche schon jetzt „Volks-Wallbox“ nennen. Das Laden unterwegs regelt die Ladekarte. Eine App wird darüber hinaus dem Kunden anzeigen, wo in der Nähe eine Ladestation verfügbar ist. Zuverlässigkeit entscheidet bei diesen Services, der Kunde darf nicht enttäuscht werden.

Aber wie lädt ein Kunde, der keinen eigenen Stellplatz hat?

Darüber laufen die Gespräche mit der Politik und der Wohnungswirtschaft. Falls es in Zukunft möglich ist, eine Tiefgarage mit ID. Chargers zu bestücken, werden wir das tun. Wir gehen davon aus, dass die meisten nicht mehr als einmal in der Woche zuhause laden. Die räumliche Nähe ist dabei genauso entscheidend wie beim Laden am Arbeitsplatz. Viele Volkswagen Mitarbeiter können schon jetzt auf den Parkplätzen ihrer Werke bequem während der Arbeit laden. Auch diese Infrastruktur wird in den nächsten Jahren kräftig wachsen.

Wo sehen Sie Elli in zwölf Monaten?

Wir werden da sein, wenn der ID.3 Kunde laden will – einfach überall. Wenn der ID.3 zu den Händlern kommt, werden wir aller Voraussicht nach einer der größten Wallbox-Lieferanten in Europa sein – mit einem riesigen Installationsnetzwerk im

Hintergrund und einer zuverlässigen IT-Infrastruktur für intelligentes Laden.

Dann kommt die Kür: Bis 2025 entwickeln wir das Elli Ökosystem durch die Vernetzung von Auto, Haus und Stromwirtschaft zu einem aktiven Spieler der Energiewirtschaft weiter. Ein E-Auto wird dann ein mobiler Speicher sein, der zum Vorteil unserer Kunden Energie wieder zurück ins Netz einspeist.



Das ist Elli

Erstes Angebot der Elli Group ist CO₂-neutraler Volkswagen Naturstrom®, der vom TÜV Nord zertifiziert ist. Er stammt aus erneuerbaren Energien und ist über die Website elli.eco buchbar. Bis zum Marktstart des ID.3 baut Elli Ladelösungen auf. Dazu gehören Wallboxen für zuhause, Ladestationen und IT-basierte Energiemanagement-Systeme sowie Kundenkarten für das Laden unterwegs.

Weitere Infos: www.volkswagen.de/naturstrom



Bis zu 160 Tonnen schwer: Per Multiwheeler wurden die Bauteile ins Kraftwerk gefahren.

Umbau des Kraftwerks in Wolfsburg: Abhitzekeessel angeliefert

Umstellung von Steinkohle auf Erdgas: Kran hob bis zu 160 Tonnen schwere Bauteile vom Schiff

Entsprechend dem Umweltleitbild „goTOzero“ will der Volkswagen Konzern die CO₂-Emissionen seiner Fahrzeuge über den ganzen Lebenszyklus bis 2025 um 30 Prozent gegenüber 2015 senken. Teil davon ist auch die Energieversorgung für die Produktion in Wolfsburg. Sie wird bis 2022 auf Erdgas umgestellt. Dazu wurden jetzt am Wolfsburger Heizkraftwerk Nord/Süd gegenüber der Autostadt mehrere tonnenschwere Module

für die neue Gas- und Dampfturbinenanlage angeliefert. Konkret handelt es sich um sechs Bauteile, die zu zwei Abhitzekeesseln zusammengesetzt werden. Transportiert wurden sie per Schiff über den Mittellandkanal. Mithilfe eines Schwimmkrans wurden sie an Land gehoben. Hintergrund: Beide Kraftwerke am Standort Wolfsburg werden derzeit modernisiert und von Steinkohle auf Erdgas umgestellt. In Betrieb gehen sollen sie in den Jahren 2021 und 2022. Die elektrische Leistung soll dann 136 Megawatt (Nord/Süd) bzw. 288 Megawatt (West) betragen.

CO₂-Ausstoß wird pro Jahr um 1,5 Millionen Tonnen gesenkt

Die Dimensionen sind beeindruckend: Die sechs Module sind bis zu 17 Meter lang sowie 5,30 Meter breit und wiegen bis zu 160 Tonnen. „Es handelt sich dabei um die größten Bauteile, die im Zuge der Modernisierung verbaut werden“, sagt Christian Jonas, Leiter Baustelleneinrichtung und Schwerlasttransporte der VW Kraftwerk GmbH. Vom Schiff wurden sie mithilfe des Schwimmkrans auf einen sogenannten Multiwheeler mit bis zu 15 Achsen verladen. Zusammengesetzt werden die Module im Kraftwerk. In den beiden Kesseln soll künftig die Abhitze der Gasturbinen dazu genutzt werden, Dampf für die nachgeschaltete Dampfturbine zu erzeugen.

Matthias Barkowski, Leiter der Kraftwerke in Wolfsburg und Kassel sowie der Kraftwerksplanung: „Mit der Modernisierung unserer Kraft-

Herbert Diess zur Energiewende:

„Energiewende paradox. Im Wolfsburger Werk ersetzen wir unsere zwei Kohlekraftwerke durch Gas-Dampfturbinen. Ab 2022 sparen wir damit 60 Prozent CO₂ ein – das entspricht dem Ausstoß von 870.000 Autos. Doch 300 Kilometer westlich soll in Datteln ein großes neues Kohlekraftwerk ans Netz gehen. Wir investieren hier 400 Millionen in den Kohleausstieg. Dort wurden 1,5 Milliarden in den Kohleleinstieg investiert.“



Besuchte das Kraftwerk West: Konzernchef Herbert Diess mit Michael Heinemann (Sprecher Geschäftsführung VW Kraftwerk, links) und Matthias Barkowski (Leiter Kraftwerke, rechts).

Wenn Deutschland beim Kohleausstieg nicht vorangeht, können wir es auch von anderen nicht erwarten. Sieben der zehn größten CO₂-Emitenten in Europa sind deutsche Kohlekraftwerke. Das Ausstiegsdatum 2038 – mutlos. Und: Ohne saubere Energie auch keine saubere Mobilität. Denn Elektroautos sind nur so sauber wie der Strom, den sie laden. Weltweit sind derzeit weit über

1000 neue Kohlekraftwerke in Bau oder Planung. Wenn sie alle ans Netz gehen, verpassen wir nicht nur das Pariser Klimaziel von 1,5 Grad. Wir überschreiten sogar die 2-Grad-Marke bei weitem. Die Erderwärmung würde sich unumkehrbar immer weiter fortsetzen.

Übrigens: Ich habe schon mehreren Interessenten abgesagt, die unsere alten Wolfsburger Kohleblöcke kaufen und anderswo in der Welt wieder aufbauen wollten. Ich kann jeden Jugendlichen verstehen, der freitags auf die Straße geht.“

werke sowie der Umstellung von Kohle auf Erdgas leisten wir einen signifikanten Beitrag zur CO₂-Reduktion von Volkswagen und der Stadt Wolfsburg. Wenn alle Kraftwerke am Standort Wolfsburg mit den neuen

und hocheffizienten Gas- und Dampfturbinen ausgerüstet sind, werden die CO₂-Emissionen in der Strom- und Wärmeerzeugung dauerhaft um rund 1,5 Millionen Tonnen pro Jahr gesenkt.“

Gut zu wissen:

- „goTOzero“: So heißt das Konzern-Umweltleitbild, das den Umweltprogrammen auf Konzern- und Markenebene eine strategische Orientierung gibt.
- Das Umweltleitbild im Rahmen der Konzernstrategie Together 2025+ besteht aus den Handlungsfeldern Klimawandel, Ressourcen, Luftqualität und Umwelt-Compliance.
- „goTOzero“ steht für eine die Umwelt möglichst wenig belastende und bilanziell CO₂-freie Wirtschaftsweise, die sich Volkswagen bis 2050 konzernweit zum Ziel gesetzt hat.



So schützt Volkswagen 150.000 Hektar Tropenwald vor der Rodung

Konzern engagiert sich beim größten Forstprojekt zur Reduzierung der weltweiten CO₂-Emissionen auf der indonesischen Insel Borneo

Der Volkswagen Konzern beginnt mit der Unterstützung von Klimaschutzprojekten: Dabei konzentriert er sich zunächst auf aktiven Waldschutz und Wiederaufforstung, insbesondere in den Tropen. Die Projekte sind nach den höchsten internationalen Standards „Verified Carbon Standard“ (VCS) oder „Gold Standard“ zertifiziert.



Leiter Nachhaltigkeit: Ralf Pfitzner

des neuen Volkswagen Elektrofahrzeugs ID.3 sowie weitere Emissionen aus anderen Bereichen. „Die Dekarbonisierungsstrategie des Volkswagen Konzerns konzentriert sich vor allem auf die Vermeidung und Reduzierung von CO₂-Emissionen, beispielsweise durch Energieeffizienz und

Umstellung auf erneuerbare Energien“, sagt Ralf Pfitzner, Leiter Nachhaltigkeit im Volkswagen Konzern. „Wo das noch nicht gelingt, wollen wir in Waldschutzprojekte investieren, die lokale Gemeinden langfristig unterstützen, die biologische Vielfalt schützen und gleichzeitig zur Bewältigung der Klimakrise beitragen – im Ein-



Tropenwald auf Borneo: Lebensraum mit hohem Naturschutzwert und lebendigem Artenmix.

tenmix, der fünf bis zehn Prozent der verbleibenden Borneo-Orang-Utans sowie Nasenaffen und südbornesische Gibbons beheimatet. Das Projekt arbeitet eng mit 34 umliegenden Dorfgemeinschaften zusammen, um deren Lebensbedingungen zu verbessern und zur nachhaltigen Entwicklung vor Ort beizutragen – einschließlich der direkten Beschäftigung in den Waldbrand-Reaktionsteams, der Bereitstellung von Mikrofinanzkreditlinien sowie Unterstützung in den Bereichen Bildung und Gesundheit.

Waldschutzprojekte für die Standorte des Konzerns vorbereitet oder ausgeweitet. Weitere Projekte in Kooperation mit Projektentwicklungspartnern für den Schutz und die Wiederherstellung tropischer Wälder. Das Projekt befindet sich in Zentralkalimantan auf der Insel Borneo und sichert einen 149.800 Hektar großen Wald auf kohlenstoffreichen Torfböden. Das Projekt schützt darüber hinaus einen Lebensraum mit hohem Naturschutzwert und einem lebendigen Ar-

Mehr grüne Energie

Marke Volkswagen setzt sich neue Ziele für ihre Werke



Blick auf das Werk Emden: Im Hintergrund sind Windkraftanlagen zu sehen.

Auf dem Weg zur angestrebten CO₂-neutralen Produktion im Jahr 2050 kommt die Marke Volkswagen voran. Für dieses Jahr hat sich das Unternehmen ambitionierte Ziele gesetzt, um die externe Versorgung der Werke mit Strom aus regenerativen Energien auszubauen. Andreas Tostmann, Vorstand

für Produktion und Logistik: „Wir wollen den Bezug grüner Energie für unsere Werke in diesem Jahr deutlich von 70 auf 90 Prozent steigern.“ Bereits heute ist die externe Stromversorgung der 16 Werke der Marke Volkswagen weltweit (außer China) zu 70 Prozent auf Strom aus regenerativen Quellen umgestellt.

Carbon-Fonds: Bilanz

Konzern stellt 25 Millionen Euro zur Verfügung



Lackiererei: Eine lastabhängige Volumenstromregelung spart Strom und Erdgas und senkt den CO₂-Ausstoß.

Der Volkswagen Konzern hat seit einem Jahr einen eigenen sogenannten Carbon Fund. Der mit genau 25 Millionen Euro pro Jahr dotierte CO₂-Fonds steht allen zwölf Konzernmarken zur Verfügung. Sie finanzieren damit an ihren weltweiten Standorten eigene Klimaschutzprojekte, die CO₂ einsparen, Energieeffizienzen verbessern oder anderweitige Einsparungen bringen. Darüber hinaus geht es darum, Innovationen zu beschleunigen sowie neue und bestehende Geschäftsmodelle zu stärken. Ein weiterer wesentlicher Faktor, damit ein Projekt Unterstützung aus dem Fonds erhält: Das Projekt sollte skalierbar und auf viele Standorte des Konzerns übertragbar sein.

Einige Beispiele:

- **Projekt „LED-Beleuchtung“:** An neun Produktionsstandorten des Konzerns gab es 33 Maßnahmen,



- **Projekt „Lackiererei & Trockner“:** Am Standort Hannover

Das Projekt Carbon Fund wird Jahr für Jahr wiederholt. Für 2020 wurden bisher mehr als 100 neue Projekte genehmigt.



Vertrieb an Mitarbeiter (WA-Verkauf)

Platz gemacht für den „Neuen“

Inzahlungnahme und Altfahrzeugverwertung



Jetzt mit Prämie*
bis 3.000,- €

Bei uns können Sie nicht nur Autos zu Mitarbeiter-Konditionen* leasen oder kaufen. Wir geben Ihnen auch Geld für Ihren „Alten“. Fragen Sie einfach nach unseren Angeboten für Inzahlungnahme oder Altfahrzeugverwertung.

So kommen wir in Kontakt:

Auf KundenCenter *direkt*: kundencenter.volkswagen.de

Per Mail: kundencenter-direkt@volkswagen.de

Persönlich: in Ihrem KundenCenter oder Beratungsbüro (Kontakt Daten auf KundenCenter *direkt*)

*Der Fahrzeugkauf mit Rabatt sowie die Zahlung von Prämien stellen ggf. einen geldwerten Vorteil dar, der steuer- und sozialversicherungspflichtig ist.

kundencenter.volkswagen.de



Neue Marke: Jetta auf der Überholspur

Das sagt Markenchef Harald Müller über den Erfolg in China – So geht es mit der jungen Marke jetzt weiter

Super-Start für Jetta: Erfolgreicher war bisher keine neue Automarke in China. 360° hat bei Harald Müller nachgefragt: Das sagt der Markenchef zur Faszination Jetta, den E-Plänen der Marke und was die Kunden in China jetzt erwarten.

Warum Jetta die Kunden fasziniert

Mit Jetta by Volkswagen geben wir vielen chinesischen Kunden die Möglichkeit, Autos mit Volkswagen Technik und in Volkswagen Qualität zu einem Preis, der bisher nicht möglich war, zu kaufen. Jetta steht also auf der einen Seite für bewiesene Zuverlässigkeit. Andererseits hat der Jetta in China bereits eine lange Tradition. Er spielt in der Geschichte der Mobilisierung des Landes eine nicht unerhebliche Rolle. Mit dem Markenstart ist es uns gelungen, Käufer in die Welt von Volkswagen zu holen, die sonst ein Auto einer lokalen Marke gekauft hätten. Das ist ein wesentlicher Teil unseres Erfolgs – und unserer Mission.

Was die Käufer jetzt von der Marke erwarten

Erste Analysen zeigen, dass das Qualitätsimage und die ausgereifte Fahrzeugtechnik besonders viele Kunden zum Kauf eines Jetta bewegen haben. Als Rückmeldung haben wir aus den Reihen der neuen Jetta Fahrer bekommen, dass wir bei der Gestaltung des Interieurs in Zukunft ruhig mutiger und unkonventioneller agieren können. Wir wollen künftig noch mehr junge Käufer für unsere Produkte begeistern. Da setzen wir zum Beispiel auf unser SUV VS7 und dessen speziell in China für China entwickelte Connectivity-Lösung.

Wie es mit Jetta weitergeht

Aktuell hat die Marke zwei Fahrzeuge im Angebot, eine Limousine und ein SUV. Es wird dabei natürlich nicht bleiben. Aktuell sind wir in einer frühen Planungs- und Entwicklungsphase für ein zusätzliches Modell auf unserer SUV-Plattform. Dabei



Sieht für die neue Marke Jetta großes Wachstumspotenzial: Markenchef Harald Müller.

haben wir besonders die Ansprüche junger Familien an ein Fahrzeug im Blick. Durch die Abkehr von der Ein-Kind-Politik in China sehen wir hier ein großes Potenzial für ein weiteres SUV-Modell. Und so viel

kann man über das neue SUV bereits verraten: Die ersten Design-Studien sind sehr vielversprechend. Zukünftig wird das Thema E-Mobilität auch für Jetta wichtig sein, insbesondere wenn es um den langfristigen Erfolg der

Marke geht. Neben der Arbeit an einem neuen Modell konzentrieren wir uns aktuell auf den Ausbau unseres Handelsnetzes in China und den erfolgreichen Launch unseres Spitzenmodells, des VS7.

Arbeiten und leben in Changchun

Für Volkswagen in China: Jürgen Unser und André Stoffels sprechen über ihre Erfahrungen

Für den Volkswagen Konzern in China arbeiten – wie das ist, erzählen Jürgen Unser und André Stoffels. Der eine war viele Jahre bei FAW-Volkswagen in Changchun im Einsatz, der andere wechselte von Ducati aus Italien nach China zu FAW-Volkswagen.

Herr Stoffels, was hat Sie dazu bewegt, die Aufgabe in Changchun zu übernehmen?

Stoffels: Ich interessiere mich seit langer Zeit für China als Absatzmarkt, jedoch auch als Führungsmarkt für neue Technologien. In diesem spannenden Umfeld möchte ich mich persönlich als Manager weiterentwickeln und meinen Beitrag zum Ausbau der Führungsposition unseres Konzerns leisten.

Herr Unser, was wussten Sie über China und Changchun, bevor Sie Ihre Aufgabe dort übernahmen?

Unser: Als Leiter der Konzernproduktionsstrategie und -planung hatte ich mich im Rahmen der Planungsstunden mit dem chinesischen Markt beschäftigt. Ich durfte gemeinsam mit FAW-Volkswagen unser Konzernproduktionssystem in Changchun einführen. China war bereits 2012, als ich nach Changchun ging, ein Land mit großer Veränderungsgeschwindigkeit. Der



Tor zum Werk: So sieht das Betriebsgelände in Changchun aus.

erste Eindruck von Changchun war chaotischer Verkehr, gewöhnungsbedürftige Unterkünfte, jedoch überaus liebenswerte Bewohner.

Wie haben Sie sich vorab über China und Changchun informiert?

Stoffels: Aus Büchern und aus dem Internet. Außerdem über ein paar interne Medienkanäle von Volkswagen und Audi. Ich empfehle die von FSE und deren Partnern erstellte Website <https://www.go-to-changchun.de/>. Sie vermittelt realistische Eindrücke von Changchun und gibt nützliche Tipps über die Stadt. Zudem möchte ich das interkulturelle Training nennen, das meiner Frau und mir viele Details zu unseren chinesischen Partnern und praktische Tipps zum Leben in Changchun vermittelt hat.

Was hat Sie nach Ihrer Ankunft in Changchun am meisten überrascht?

Unser: Changchun ist eine grüne Stadt mit vielen Parks und zwei großen Seen. Die größte Überraschung ist die Veränderungsgeschwindigkeit dieser Megacity. Im ersten Jahr hatten wir ein einziges Café, keine Hochautobahn, keine U-Bahn und wenig Freizeitmöglichkeiten. Heute: modernes Straßennetz und U-Bahn-System, zahlreiche Cafés und Shoppingmalls in einer Dichte, die locker München übertrifft. Zudem gibt es in Changchun eine zweite Welt: das historische China mit dem Kaisermarkt und Handwerkerstraßen.

Man kann also als Expat gut in Changchun leben?

Unser: Die lokale Regierung, Audi, Volkswagen und FAW-Volkswagen haben viel getan, um das Leben für FSEs und ihre Familien in Changchun attraktiver zu machen. Es gibt Konzertabende, ein modernes deutsches und internationales Schulsystem, ein Freibad und einen Top-Spielplatz für unsere Kinder. Die Einwohner von Changchun sind extrem herzlich und am Austausch mit uns Ausländern interessiert. Das Essen ist hervorragend, international und abwechslungsreich – besser geht es nicht.

Gibt es Gemeinsamkeiten zwischen Wolfsburg und Changchun?

Stoffels: Beide Städte sind Industriestandorte und verfügen über ein großes Automobilunternehmen, durch das die Arbeitsplätze für die Einwohner gesichert werden. Man spürt, dass die Einwohner beider Städte stolz auf ihre Stadt sind. Und sie teilen auch die Leidenschaft für den Fußball. Leider sind die Changchun Yatai in die 2. Liga abgestiegen.

Bitte beschreiben Sie mit drei kurz erklärten Wörtern ihre Gefühle über ihre Arbeit und ihr Leben in Changchun.

Unser: Cool: Eine vollständig andere und vielfältige Kultur für Sie und Ihre Familie. Sie haben den Vorteil eines Dorflebens und sind gleichzeitig in einer Acht-Millionen-Stadt. Authentisch: Sie erleben einen Teil des echten Chinas. Herausfordernd: Sie leben den Erfolg von FAW-Volkswagen.

Positiv wie negativ: Was werden Sie einmal mitnehmen aus Changchun?

Stoffels: Es gibt nichts Negatives, obwohl ich manchmal doch meine Lieblingspizzeria in Bologna vermisse. Es ist eine interessante Erfahrung für mich und meine Familie. Meine Tochter geht an eine zweisprachige Schule, an der Deutsch und Englisch gesprochen wird, und sie ist dort sehr glücklich. Im Vergleich zu Deutschland ist die Arbeitsgeschwindigkeit in China extrem schnell und intensiv. Man hat die Möglichkeit, den Fortschritt von Projekten erheblich zu beeinflussen. Man sieht jeden Tag, wie die Projekte in die Tat umgesetzt werden. Dieses Gefühl ist fantastisch. Und: Seien Sie sicher, dass Sie einen neuen Blick auf Ihr Heimatunternehmen bekommen.

Was empfehlen Sie Kollegen, die in Changchun arbeiten werden?

Unser: Seien Sie mutig und ausdauernd, verstehen Sie eine andere Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung und erweitern Sie Ihren persönlichen



Jürgen Unser war bis 2019 sieben Jahre als Technical Vice President bei FAW-Volkswagen Automotive verantwortlich für Technische Entwicklung, Produktmanagement und Produktion & Logistik. Zuvor leitete er die Audi Produktion im Ausland, verantwortete die Konzernproduktionsplanung und -strategie und dreieinhalb Jahre das Produktions- und Unternehmenssystem bei Audi.



André Stoffels ist seit April 2019 First Vice President Finance bei FAW-Volkswagen Automotive. Zuvor arbeitete er jeweils als CFO bei Ducati und der Volkswagen Group Spain und er leitete die Abteilung Strategy and Corporate Planning bei der Audi AG.

Horizont. Bringen Sie sich und Ihre Familie aktiv in die Expat-Gemeinde ein, nutzen Sie die Möglichkeit, internationale Freundschaften fürs Leben zu schließen. Binden Sie Ihren Partner in die Entscheidung ein. Jeder Tag ist es wert, sich mit Herzblut für den Erfolg im Joint Venture einzusetzen.



Automatisierte Fertigung: Im Werk kommt moderne Technik zum Einsatz.



Blick über Changchun: Die Millionenstadt bietet viel Grün.



Group Components in China

23 Werke, 18.000 Mitarbeiter und Schlüsselkomponenten für E-Mobilität

Volkswagen Group Components in China: Das sind aktuell rund als 18.000 Kolleginnen und Kollegen in 23 Werken – inklusive der Batteriesystemproduktion. Seit Mai letzten Jahres stehen die Werke unter der Leitung von Frank Engel, als geschäftsführenden Vizepräsident der Volkswagen Gruppe China, Components, Logistics & Quality Assurance.

Die chinesischen Kollegen fertigen **Komponenten aus allen fünf Geschäftsfeldern:**

- Motoren EA211 und EA888
- Getriebe DQ/DL und MQ sowie E-Antrieb APP
- Batteriesysteme für den MQB PHEV/BEV HVB
- Sitze
- Fahrwerkssysteme

Damit wurden im vergangenen Jahr ca. vier Millionen chinesische Fahrzeuge beliefert.

Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftssicherung sind dabei fest im Effizienzprogramm Roadmap 2025 verankert, das im ersten Quartal 2020 im Rahmen der strategischen Initiative „TOGETHER for China 2025+: Best Performance“ startet und acht Schwerpunktthemen hat (siehe Abbildung unten).

Eine Besonderheit ist dabei die aktive Einbindung der Gesellschaften in die Programmorganisation, wodurch Verantwortung und gesellschaftsübergreifende Zusammenarbeit unterstrichen werden.

Die Aufstellung der Komponente als eigenständige unternehmerische Einheit zum 1. Januar 2019 und die Transformation zur Elektromobilität hat auch in China zu einer strategischen Neuausrichtung geführt. Denn gerade der chinesische Markt stellt sich besonders schnell auf die E-Mobilität um. Des Weiteren sind in China überwiegend Joint Ventures als Gesellschaftsform etabliert. Deswegen arbeiten die Kollegen an

100% Komponenten Gesellschaften

VWATJ	VWATD
DQ380/381 DQ500/(501) DQ400e APP290 (APP310)	DQ200 AV5
1	3
2	
DL382	

Sonstige

Sitech DC
23 Sitze

Mehrheitsanteil an Komponenten Gesellschaften

VWPF	VWED	VWTS	VWPT
4 Fahrwerk	8 EA888	10 MQ200	11 EA211
5 Fahrwerk	9 EA888		
6 Fahrwerk			
7 Fahrwerk			

Legende: Motor (7) | Getriebe (5) | Fahrwerk (4) | Sitze (1) | Batterie (6) * in Planung

Teil der Fahrzeug-Joint-Ventures

FAW-VW
12 EA211
13 MQ250/MQ200
14 PHEV HVB*
15 C-BEV HVB*
16 MQB BEV HVB*
17 EA211
18 MEB HVB*
SVW
19 EA888
20 EA888
21 MEB BEV HVB*
22 MQB PHEV/BEV HVB

Im Überblick: die chinesischen Werke

der gesellschaftsübergreifenden Ausrichtung der Komponente in China, um die Herausforderungen der E-Mobilität gemeinsam zu

meistern. Im Fokus stehen Wirtschaftlichkeit und Effizienz, Beschäftigungssicherung und die jeweiligen Stärken der Standorte.



Unter der Führung eines Patenwerks und der Werkleiter (sind unterstrichen) sowie VGC C-P (Volkswagen Gruppe China (VGC), Components, Logistics & QA) werden die acht Themen der Roadmap 2025 bearbeitet. Project Management Office VGC C-P ist Johannes Tepe.



PMO VGC C-P Johannes Tepe

„Vollkosten senken, Gewinne stabilisieren und unsere Innovationskraft und Nachhaltigkeit ausbauen – daran arbeiten wir im Rahmen der Roadmap 2025 intensiv.“

Frank Engel, Geschäftsführender Vizepräsident der Volkswagen Gruppe China, Components, Logistics & QA

Von SPEED+ bis SOPs: Themen aus den Standorten

1. SPEED+ Award

In der neuen Runde des SPEED+ Awards werden zum ersten Mal alle Werke der Region China teilnehmen. VWATJ (Volkswagen Automatic Transmission Tianjin) und VWATD (Volkswagen Automatic Transmission Dalian) haben in den letzten beiden Jahren mit ihren Teams bereits am Award teilgenommen.

2018 konnte sich VWATJ den dritten Platz in der Kategorie Werkzeugkosten und VWATD ebenfalls den dritten Platz in der Kategorie Anlageneffizienz sichern. Jetzt steigen alle weiteren Gesellschaften (VWPT, VWED, VWTS, VWPF und SITECH Dongchang) in den sportlichen Effizienzwettbewerb ein – mit den zusätzlichen Werken aus China kämpfen dann insgesamt 29 Werke um Gold, Silber und Bronze.

Um Know-how gesellschaftsübergreifend zu nutzen, werden

die chinesischen Kollegen nach jeder Werktour einen Workshop zur VGC C-P (Volkswagen Gruppe China (VGC), Components, Logistics & QA) durchführen. Alle teilnehmenden Gesellschaften der Region China können so Verbesserungsvorschläge austauschen. Damit ist der SPEED+ Award eine gute Möglichkeit für die Standorte, sich zu vernetzen und zusammenzuwachsen.

2. MRKs

Offene und flexible Mensch-Roboter-Kooperationen (MRKs) wurden als Pilotprojekt im Motorenwerk bei SAIC Volkswagen China von den MRK-Teams aufgebaut, programmiert und in Betrieb genommen. So können die MRKs die manuelle Verschraubung sowie den Teile-Zugriff und die Teile-Beladung ersetzen. Durch den Einsatz von MRKs erhöht sich die DLQ der Verschraubung. Weitere MRKs sind geplant.

3. Produkt-SOPs

Wichtiger Meilenstein: Vergangenen Juni feierten der APP290 und der DQ400e SOP in Tianjin. Mit der Produktion der beiden Komponenten sowie des APP310 MEB Antriebs ab 2020 beliefert VWATJ zentrale E-Komponenten für den Konzern.

Auch die Kollegen im Werk Qingdao hatten letztes Jahr einen wichtigen Produktanlauf zu verkünden: den SOP des reinelektrischen MQB BEV Batteriesystems.

Außerdem feierten die Komponenten Kollegen mit Geschäftsfeldleiter Rainer Schoske im Dezember den SOP für die Plug-in-Hybrid-Fahrzeuge Volkswagen Magotan und Audi A6. Beide Batteriesysteme (37Ah) werden auf einer Kombimontagelinie am Standort Changchun produziert. Im Anlaufjahr 2020 sollen bis zu 70.000 Batteriesysteme gefertigt werden.



Beim SOP PHEV MQB/MLB bei FAW-Volkswagen in Changchun im Dezember 2019: das Team um Rainer Schoske.

China, Components, Logistics & QA.“

4. Neue Produktionsstätte

Bei der VWATD wurde im vergangenen Jahr die Halle 5 in nur 18 Monaten errichtet. Die Halle dient zur

Kapazitätserweiterung für bis zu 1000E/AT und bietet 772 neue Arbeitsplätze auf einer Fläche von 91.000 m². Das Besondere: Die Halle ist vollständig digitalisiert und papierlos. Für den Einsatz von LED-Beleuchtungen, Dampfkondensatoren und Photovolt-Generatoren sind spezielle Energiemanagementsysteme verbaut, um die Fabrik nachhaltig aufzustellen.

Weitere Themen von Group Components

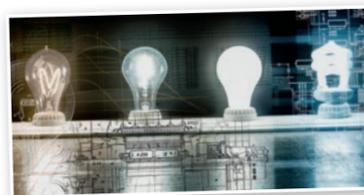
Alleskönner: Das 1-Gang-Getriebe

Im vollelektrischen ID.3¹ reicht ein einzelner Gang aus, um alle Fahrsituationen zu meistern.



2020 wird „Meisterjahr“ in der Komponente

Meisterrolle, Qualifikationen und Kommunikationskaskaden: Group Components ruft dieses Jahr zum „Meisterjahr“ aus und stellt damit die Meisterinnen und Meister in den Fokus. 30 Meisterinnen und Meister von Kassel bis Polkowice erarbeiten in den kommenden Monaten unter anderem an einem Beteiligungskonzept.



Die Standortsymposien bestehen in überarbeiteter Form weiter.

Eigener Innovationstag für Group Components

Der „Tech Day“ wird zum ersten Mal Mitte April stattfinden und die geschäftsfeldübergreifende Innovationskraft und das Produktportfolio der Komponente standortübergreifend vorstellen.

Weitere Informationen

Die ganze 360° Ausgabe der Komponente finden Sie unter: <https://Volkswagen-net.de/wikis/pages/viewpage.action?pageId=527797648>



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



Skoda feiert 125. Jubiläum

Zahlreiche Aktionen und Events weltweit

Skoda begeht dieses Jahr das 125. Jubiläum seiner Gründung im Jahr 1895. Außerdem jährt sich zum 115. Mal der Beginn seiner Automobilfertigung. Damit ist der tschechische Hersteller eines der weltweit traditionsreichsten Automobilunternehmen. Das feiert Skoda mit zahlreichen Aktivitäten, Aktionen und Events weltweit. So werden beispielsweise unternehmenshistorisch bedeutende Modelle an Fahrveranstaltungen in China und Indien sowie in weiteren internationalen Märkten teilnehmen. Als Höhepunkt des Festjahres ist ein Sonderkonzert der weltweit renommierten Tschechischen Philharmonie geplant. Außerdem lanciert Skoda anlässlich des Jubiläumjahres eine umfangreiche Marketing- und Kommunikationskampagne auf allen Kanälen des Automobilherstellers und in den sozialen Netzwerken. Skoda Vorstandsvorsitzender Bernhard Maier: „Skoda zählt zu den ältesten noch produzierenden Automobilherstellern der Welt. Der Mut und der Erfindergeist der beiden Gründer, Václav Laurin und Václav Klement, sind der Grundstein dieser einmaligen Erfolgsgeschichte.“ Der Autohersteller gehört seit 1991 zum Volkswagen Konzern.



Weltpremiere: Das ist der neue Seat Leon¹

Bestseller des spanischen Autoherstellers kommt in vierter Generation

Seat hat Ende Januar vor rund 500 Gästen und Medienvertretern die vierte Generation des Leon im Werk Martorell vorgestellt. Der neue Kompaktwagen zeigt sich mit einem markanten neuen Design und topmodernen Fahrerassistenzsystemen. Neue Antriebskonzepte sind Mildhybrid (eTSI) und Plug-in-Hybrid (eHybrid). Außerdem wird das Modell als Benziner (TSI), mit Dieselmotor (TDI) und als CNG-Modell (TGI) erhältlich sein. Das Gepäckraumvolumen beträgt beim Fünftürer 380 Liter, der Sportstourer fasst 617 Liter – 30 Liter mehr als der Vorgänger. Im Januar 2020 hat



die Produktion des neuen Leon begonnen. Der Marktstart ist im April 2020. Carsten Isensee, kommissarischer Vorstandsvorsitzender und Vorstand für Finanzen der Seat S.A.: „Der Seat Leon ist unser erfolgreichstes Modell, wir haben insgesamt über 1,1 Milliarden Euro in die Entwicklung und Fertigung der neuen Generation des Seat Leon investiert.“



Aus 50 Batterien wird ein Speicher

Pilotprojekt: Nachhaltiger Umgang

Wie können gebrauchte Batterien aus E-Fahrzeugen weiter genutzt werden? In Hamburg-Bergedorf erforschen das jetzt MAN Truck & Bus, die Verkehrsbetriebe Hamburg-Holstein (VHH) und der Volkswagen Konzern. Und so sieht das Pilotprojekt aus: Im Busdepot der VHH steht ein weißer Container, der 50 gebrauchte E-Fahrzeug-Batterien enthält. Sie stammen aus dem Volkswagen Passat GTE². Diese Batterien direkt zu entsorgen, ist ökologisch nicht sinnvoll. Deshalb wollen die Projektpartner bei den VHH unter realen Bedingungen herausfinden, wie sich alte Batterien als stationärer Energiespeicher verhalten. Im Container werden sie zu einer Großbatterie

zusammengeschaltet und in unterschiedlichen Szenarien getestet. Zum Beispiel im Peak Shaving: Benötigt das Laden von Elektrobussen sehr viel Strom auf einmal, wird der Container mit gebrauchten Batterien zugeschaltet. Alexander Adler, MAN Truck & Bus: „Der Speicher kann mit der Peak-Shaving-Methode bis zu 600 kW Spitzenlast reduzieren und entsprechend die Kosten beim Strombezug senken.“ Ein Ziel der Versuche ist es, ein flexibles Batteriespeicherkonzept zu entwickeln, das den Austausch der Batterien erlaubt. Das könnte in Zukunft hilfreich sein: Die ca. 560 Busse der VHH sollen in den kommenden Jahren auf Elektroantrieb umgestellt werden.



Bentley ist „Top Employer“

Zum neunten Mal in Folge ausgezeichnet

Auszeichnung für Bentley: Der Autohersteller wurde in diesem Jahr wieder zum „Top Employer“ gekürt. Die Auszeichnung vergibt weltweit das Top Employers

Institute. Dieses Jahr gab es den Award unter anderem für die Förderung zukünftiger Talente. Bentley erhält den Titel bereits zum neunten Jahr in Folge.



FC Bayern bleibt Partner

Neue Möglichkeiten für die Zusammenarbeit

Audi und der FC Bayern München haben ihre Partnerschaft bis zum Jahr 2029 verlängert. Audi ist exklusiver Automobilpartner. Schwerpunkt wird eine strategische Zusammenarbeit in den Bereichen Innovatives Marketing und Elektrifizierung sein. Deutliches Zeichen: Alle Lizenzspieler erhalten 2020 einen rein elektrischen Audi e-tron. Der Autohersteller ist seit 2002 Partner und seit 2011 Anteilseigner an der FC Bayern München AG. Der Audi Cup, der 2019 zum sechsten Mal in der Allianz Arena ausgetragen wurde, ist ein hochka-

rätiges europäisches Vorbereitungsturnier. Die neue Partnerschaft macht auch einzelne Projekte mit anderen Marken des Volkswagen Konzerns möglich. Audi hat auch die Partnerschaft mit den Basketballern des FC Bayern bis ins Jahr 2023 verlängert. Hildegard Wortmann, Vorständin Vertrieb und Marketing der Audi AG: „Als exklusiver Automobilpartner des FC Bayern München haben wir die Möglichkeit, neue Konzepte der Mobilität, Elektromobilität und Konnektivität zu präsentieren und erfahrbar zu machen.“



Nutzfahrzeuge

Der neue Caddy⁴: Premiere im Februar

Sportlicher, breiter und optisch souveräner



Bei der neuen Generation des Caddy blieb keine Schraube unangetastet. Feststeht: Er wird in seiner Klasse weiterhin den Maßstab setzen. Die Studien des neuen Caddy werden konkreter:

Die Cargo-Version des Caddy unterstreicht das neue Selbstbewusstsein in der sonst so funktionalen, praktischen Klasse. Der Entwurf zeigt: Die Dachlinie fällt leicht nach hinten ab, der kurze Radstand wird länger, die Räder auf Wunsch größer. Mehr Sportlichkeit auch bei der PKW-Variante: Das Fahrzeug wirkt als kurzer Radstand nicht nur optisch souveräner, es ist tatsächlich breiter und länger. Alles anders, aber mit weiterhin hohem Ladevolumen und großer Variabilität. Ende Februar werden beide Versionen erstmals der Weltöffentlichkeit vorgestellt. Weitere Details folgen.



PORSCHE



2011 ging die Generation 991 an den Start.

Porsche 911: Ende der 991-Ära

Letzter 991 gefertigt

Der letzte Porsche 911 der Generation 991 ist vom Band gelaufen – mit 233.540 produzierten Wagen die erfolgreichste Elfer-Reihe. Michael Steiner, Vorstand Forschung und Entwicklung Porsche AG: „Die Generation hat in puncto Performance, Fahrbarkeit und Effizienz neue Maßstäbe gesetzt. Ich schicke sie stolz, aber auch mit einer Träne im Auge in die Rente.“

¹ Seat Leon: Das Fahrzeug wird noch nicht zum Verkauf angeboten.

² Passat GTE: (NEFZ) Kraftstoffverbrauch l/100 km: kombiniert 1,6 – 1,5; Stromverbrauch in kWh/100 km: kombiniert 14,8 – 14,2; CO₂-Emission kombiniert in g/km: 36 – 34; Effizienzklasse: A+

³ Audi e-tron Sportback: Stromverbrauch kombiniert in kWh/100 km: 23,9 – 20,6 (NEFZ); CO₂-Emissionen kombiniert in g/km: 0

⁴ Caddy 5: Studie

⁵ 911 Speedster: Kraftstoffverbrauch kombiniert 13,8 l/100 km; CO₂-Emission 317 g/km

**VOLKSWAGEN
FINANCIAL SERVICES**
THE KEY TO MOBILITY



Andrea Sklorz, einer unserer Fachberater/innen für Sie

Weiß vielleicht nicht alles – aber alles über Kredite!

Sprechen Sie uns an. Wir beraten Sie gern.

Der Ratenkredit
5.000,- €
für mtl.¹
68,16 €

Auf einen Blick:

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

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

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



Filialen

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



Telefon

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



Online

www.vwfs.de/konzern



Dies ist ein Angebot der Volkswagen Bank GmbH.

Liebe Kolleginnen
und Kollegen,



für Group Components ist 2020 ein ganz besonderes Jahr. Wir haben das „Meisterjahr“ ausgerufen: 30 Meisterinnen und Meister stehen im Fokus vieler Dialogveranstaltungen und Aktivitäten. Was sind Herausforderungen auf dem Shopfloor? Was braucht es, damit Informationskaskaden funktionieren? Von Braunschweig bis Polkowice bringen die Meister die Perspektiven der Teams aus dem direkten Bereich in unseren Change ein. Zusätzlich entwickeln sie ein neues Beteiligungskonzept für den Austausch zwischen Management und direkten Mitarbeitern. Lesen Sie dazu den Artikel unten.



Eine weiteres Highlight in 2020: Mit dem neu eingeführten „Tech Day“ bekommt Group Components eine eigene Innovationschau. Er findet erstmals am 17. April 2020 in Salzgitter statt und gibt der Innovationskraft aus all unseren Geschäftsfeldern eine Bühne. Die Standortsymposien der Werke finden in den Wochen nach dem „Tech Day“ statt und schärfen ihren Fokus bei Standortthemen. Mehr dazu auf Seite 14.



Ein wichtiger Treiber für die E-Mobilität sind unsere chinesischen Komponentenwerke. Von Dalian bis Chengdu arbeiten 18.000 Kollegen mit Hochdruck an E-Komponenten, Fahrwerksteilen, Sitzen, Motoren und Getrieben. Deshalb haben wir für Sie einen Überblick über die 23 Werke, die Produkte und wichtige SOPs erstellt. Sie finden ihn im Konzernteil auf Seite 10.



Zu guter Letzt bedanke ich mich sehr herzlich bei Ariane Kilian, die seit Anfang Februar ein Sabbatical macht. Sie hat nicht nur die Kommunikation mit viel Herzblut und Energie aufgebaut, sondern die Transformation der Komponente in den letzten Jahren mitgestaltet. Vielen Dank – im Namen des gesamten Vorstandes!

Viel Spaß beim Lesen!

Herzliche Grüße
Ihr Thomas Schmall

Vorstandsvorsitzender
Volkswagen Group Components

Alleskönner: Das 1-Gang-Getriebe

Im vollelektrischen ID.3¹ von Volkswagen reicht ein einzelner Gang aus, um alle Fahrsituationen zu meistern

Der elektrische Antrieb im neuen ID.3 bringt gegenüber einem konventionellen Verbrennungsmotor einige Veränderungen mit sich: So ist die komplette Antriebs-einheit mit dem Getriebe, deren wesentliche Teile von Volkswagen Group Components gefertigt werden, äußerst kompakt. Dafür sorgt neben dem relativ einfachen Aufbau eines Elektromotors der Einsatz eines sogenannten 1-Gang-Getriebes. Mit gerade mal einer Handvoll Zahnrädern überträgt es die Kraft des elektrischen Antriebs auf die Räder – mit nur einem Gang für alle Fahrsituationen. Um zu verstehen, warum eine einfache Getriebeübersetzung ausreicht, muss man sich die typischen Merkmale eines Verbrennungsmotors gegenüber denen eines E-Antriebs vor Augen führen.

Wie die Kraft auf die Straße kommt

Grundsätzlich bestimmt die Drehzahl des Antriebs die Geschwindigkeit. Die an die Räder übertragene Kraft, das Drehmoment, kann sich aber mit zunehmender Drehzahl verändern. Bei einem Verbrennungsmotor steigt das Drehmoment im Drehzahlverlauf erst und nimmt dann wieder ab. Ein mehrgängiges Getriebe sorgt dafür, dass im jeweiligen Gang die gewünschte Geschwindigkeit bzw. Kraft entlang der Drehzahlkurve anliegt und dass sich das Fahrzeug vor- oder rückwärtsbewegt. So kann das Auto in dem gewünschten Betriebspunkt gehalten werden. Bei einem Automatikgetriebe passieren die Schaltvorgänge automatisch.

Bei einem elektrischen Antrieb liegt das maximale Drehmoment bereits bei niedrigen Drehzahlen an und sinkt dann im Drehzahlverlauf. Charakteristisch hierfür sind sportliche Beschleunigungswerte im niedrigen Geschwindigkeitsbereich. Die Höchstgeschwindigkeit selbst wird bei der maximalen Drehzahl erreicht. Für das Rückwärtsfahren wird die Drehrichtung des E-Antriebs einfach umgekehrt. Möglich macht das die Leistungselektronik des E-Antriebs, die neben weiteren Komponenten für die Leistungscharakteristik des E-Antriebs verantwortlich ist. Ein mehrgängiges Getriebe ist nicht notwendig. Dadurch spart das

1-Gang-Getriebe gegenüber einem konventionellen Vertreter Platz und Gewicht. Für den auf Reichweite optimierten ID.3 ist die Verwendung nur eines Ganges für alle Fahrsituationen ausreichend.

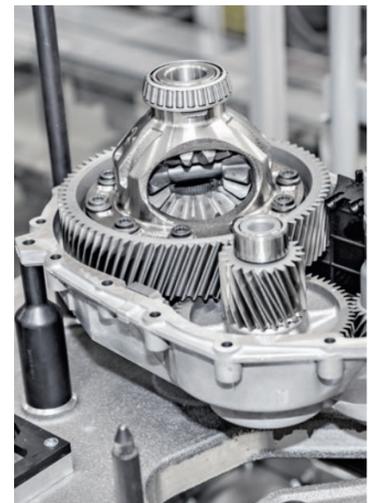
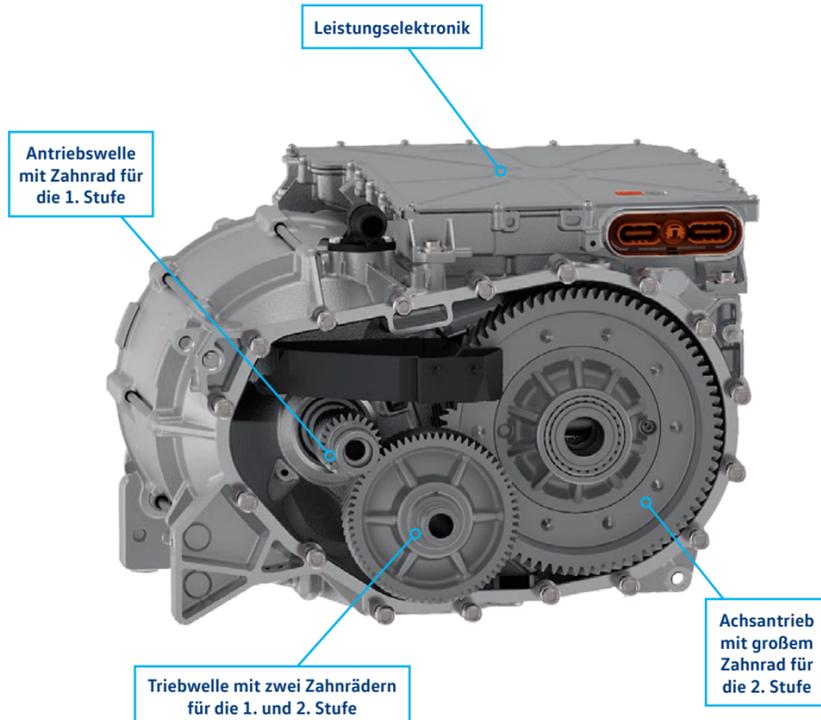
Dem Antrieb für die neue Ära reicht ein Gang

Beim Getriebe des ID.3 handelt es sich um ein 1-Gang-Getriebe mit zwei Stufen. Aufgrund des vergleichsweise kleinen E-Antriebs im ID.3 sind zum Erreichen der spezifischen Leistung hohe Drehzahlen erforderlich, damit sinkt aber das Drehmoment. Ohne eine entsprechende Übersetzung würde die Kraft des kompakten elektrischen Antriebs selbst für ein Anfahren oder bei einer Steigung nicht ausreichen. Deswegen kommt im 1-Gang-Getriebe eine etwa zehnfache Übersetzung zum Einsatz. Dadurch wird die Drehzahl des Antriebs einerseits

reduziert, andererseits steigt im gleichen Maß das Drehmoment. Um das Getriebe platzsparend zu bauen, wird die Übersetzung anstatt durch ein großes mit zwei kleineren Zahnrädern zweistufig ausgeführt.

Hoher Geräuschkomfort durch Präzision

Der elektrische Antrieb bringt eine weitere Besonderheit mit sich. Da dieser deutlich leiser als ein Verbrennungsmotor ist, spielt die Akustik für den Geräuschkomfort eine wichtige Rolle. Selbst kleinste Störquellen werden hörbar. So ist beim Getriebe höchste Präzision erforderlich – die verbauten Teile müssen noch präziser sein, damit sie akustisch nicht auffallen. Aus diesem Grund werden am Ende der Produktionslinie des E-Antriebs am Komponentenstandort Kassel nicht nur Leistungskennzahlen geprüft, sondern auch für dessen Akustik relevante Werte. Alle E-Antriebe inklusive des 1-Gang-Getriebes für den Modulare E-Antriebsbaukasten (MEB) für Europa und Nordamerika werden in Kassel gefertigt. Wesentliche Teile dafür werden in den Komponentenwerken Salzgitter, Poznań und Hannover produziert und zugeliefert.



Nahaufnahme: Das 1-Gang-Getriebe und das Getriebegehäuse in der Produktionslinie.



„Auch für den Bau des E-Antriebs ist höchste Präzision erforderlich.“

Thorsten Jablonski, Geschäftsfeldleiter Getriebe und E-Antrieb Volkswagen Group Components



2020 wird das „Meisterjahr“ in der Komponente

Zwischen Fertigungsprozess und Teamführung: 30 Meisterinnen und Meister setzen sich mit ihrer Rolle am Shopfloor auseinander

Meisterrolle, Qualifikationen und Kommunikationskaskaden: Group Components ruft dieses Jahr zum „Meisterjahr“ aus und stellt damit unsere vielen Meisterinnen und Meister in den Fokus. Die Arbeit der Kollegen ist ein wichtiger Baustein für den Erfolg der Komponente, denn sie verfügen über tiefes Fachwissen und sind Sprachrohr der Teams an der Linie. Deswegen hat Thomas Schmall das „Meisterjahr“ ins Leben gerufen: 30 Meister und Meisternachwuchskräfte aus Kassel, Braunschweig, Salzgitter, Wolfsburg, Hannover, Chemnitz, SITECH Wolfsburg, SITECH Polen, Poznań und Polkowice werden sich in Workshops mit Themen rund um ihre Meisterrolle auseinandersetzen. Ziel: die Rolle unserer Meister schärfen und den gegenseitigen Austausch

verstärken. Darüber hinaus soll ein Beteiligungskonzept entstehen, damit die Meister noch stärker zwischen Mitarbeitern und Management vermitteln können. Kommende Woche, am 25. und 26. Februar, startet der erste Meisterworkshop. Wir freuen

uns auf ein „meisterliches“ Jahr in der Komponente!

Infos über Teilnehmer, Workshops und Projekte finden Sie auf der Group Connect Seite des Meisterjahrs unter dem Stichwort „Meisterjahr“.



Erstes Kennenlernen: In Vorbereitung auf das „Meisterjahr“ 2020 gab es bereits Ende Dezember einen Austausch mit Meistern, Vorstand und Werkleitern.



„Durch das ‚Meisterjahr‘ erhoffen sich meine Meisterkollegen und ich eine Verbesserung der Arbeitsabläufe, damit wir wieder mehr Zeit für unser Team haben.“

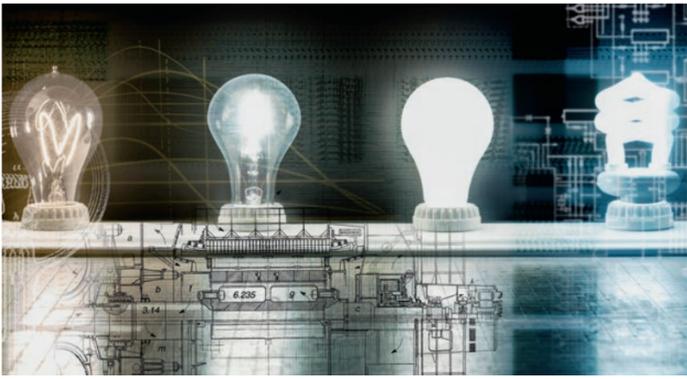
Mutlu Aydogan, Meister in der Batteriesystemfertigung im Werk Braunschweig



„Mit dem ‚Meisterjahr‘ haben wir einen direkten Draht zum Group Components Vorstand. Ich freue mich sehr auf den effizienten Austausch und hoffe, dass es uns mit dieser Rücken- deckung gelingt, Probleme offen anzugehen und erarbeitete Maßnahmen umzusetzen.“

Pia Arth, Meisterin des Betriebs- messraums im Werk Salzgitter

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



Eigener Innovationstag für die Komponente

Tech Day findet erstmalig Mitte April statt

Spannende Premiere: Volkswagen Group Components bekommt eine eigene Innovationsschau. Analog zur IVET findet am 17. April der „Tech Day“ der Komponente in Salzgitter statt. Das heißt: An einem Veranstaltungsort werden die geschäftsfeldübergreifende Innovationskraft und das Produktportfolio der Komponente standortübergreifend vorgestellt. In Themeninseln präsentieren die Entwickler von Group Components ihre Innovationen und Technologie-Highlights und zeigen das starke Innovationspotenzial der Komponente. Die technische Transformation der Komponente zur E-Mobili-

tät und zum Systemanbieter ist Schwerpunkt der Veranstaltung Mitte April. Neben Fachexperten, Führungskräften und Arbeitnehmervertretern aus dem gesamten Konzern werden auch alle Konzernvorstände den „Tech Day“ der Komponente besuchen.

Wichtig: Der „Tech Day“ wird künftig Auftakt für die Standort-symposien in den Werken sein – diese werden in den Wochen nach dem „Tech Day“ stattfinden und stärker konkrete Standortthemen, wie Produkt-SOPs oder Personalzahlen, fokussieren. Auch Vertreter des Konzernvorstands und der Betriebsratsspitze werden vor Ort sein.

Das Wichtigste zum mobilen Laderoboter

1 Das ist er: Ob Tiefgarage, Parkhaus oder Parkplatz – beim Laderoboter der Komponente kommt die Ladeinfrastruktur zum Fahrzeug und nicht umgekehrt. Dafür bewegt der selbst-fahrende Roboter mobile Energie-speicher von 25 kWh. Seine Kame-ras, Laserscanner und Ultraschall-sensoren sorgen für autonome Bewegungsab-läufe.



2 Das sind die Vorteile: Im Vergleich zu einer Vollelektrifizierung von Parkplätzen und Parkhäusern hat man mit dem Roboter einen deutlich geringeren Installationsaufwand und spart Kosten. Außerdem kann der Autofahrer seinen Parkplatz frei wählen, denn der Roboter kommt mit dem Energiespeicher direkt zum Auto und lädt es automatisch auf. Noch ist der mobile Lade-roboter eine Studie von Group Components. Für einen mögli-chen Marktstart gibt es noch keinen Termin.

3 Das kann er: Mit seinem Roboterarm schließt der elektronische Helfer selbstständig einen mo-bilen Energiespeicher an ein E-Auto an. Dieser bleibt beim Fahrzeug und lädt es mit DC-Schnellladen bis zu 50 kW auf. Nach dem Ladevorgang holt der Roboter den Energiespeicher wieder ab. Die Kommuni-kation des Laderoboters mit dem Fahrzeug funktioniert via Car-to-X oder per App.

Flexible Ladesäulen: Rollout und externe Kooperation



Gemeinsame Sache: Thomas Schmall und Karsten Wildberger vor der Ladesäule.

Seit Ende Januar stehen zwölf flexible Schnell-ladesäulen von Group Components in Wolfsburg. Als Teil des Stadtgeburtstags-geschenks können alle Wolfsburger hier für 80 Wochen kostenlos ihr E-Auto aufladen. Nächster Meilen-stein: eine gemeinsame Kooperation zur Ladesäule mit E.ON. Diese verkündete Thomas Schmall gemeinsam mit E.ON CTO Karsten

Wildberger vergangene Woche auf der Messe E-world in Essen. Das Geschäftsmodell haben E.ON und Volkswagen Group Components gemeinsam entwickelt. Das Produkt ist eine Innovation des Automobilunternehmens, deren Integration in ein Betreibersystem auf Grundlage der Marktkennt-nisse von E.ON im Bereich Ladeinfrastruktur mitge-staltet wurde.

„Zweitwerke“ aus Fertigungsausschüssen

Nachhaltiges Konzept von zwei Kollegen erfolgreich beim Innovationsfonds 2 eingereicht

Eine schicke Wohnzimmerlampe aus Bremsdruckleitungen? Robin Rössler aus dem Komponentenwerk Braunschweig und Lilly Körfer aus dem Wolfsburger Volkswagen Werk zeigen mit ihrem Projekt „Zweitwerke“, dass man Fertigungsausschüsse stilvoll und nachhaltig verwerten kann. Die beiden gestalten Einrichtungsgegenstände wie Garderoben, Beistelltische oder Lampen aus Schrauben, Sitzbezügen und anderen Autoteilen. Mit dieser

Geschäftsidee haben sie sich erfolgreich beim Innovationsfonds 2 beworben: Ende Januar überzeugten die beiden vor dem Gremium „Gesamtbetriebsrat neue Geschäftsfelder Umwelt und Energie“ und Konzernvorstand Stefan Sommer und werden in den kommenden sechs Monaten über den Innovationsfonds 2 gefördert. Robin Rössler: „Unser Konzept passt auch super zum New Brand Design von Volkswagen: Der Mensch und sein Wohnraum rücken stärker in

den Fokus. Auch die Themen Nachhaltig-keit und Kreativität transportieren wir mit unseren Produkten.“ Bis Ende des Jahres entwickeln Robin Rössler und Lilly Körfer weitere Produkte – gefertigt werden diese unter anderem in lokalen Diakonieveranstaltungen. Anfang 2021 soll der Verkauf der „Zweitwerke“ starten – dann bieten die beiden ihre Produkte in der Autostadt, im Wolfs-burger Kunstmuseum, im DRIVE in Berlin und über ihren Online-Shop an.



Materialsichtung: Robin Rössler und Lilly Körfer mit einer Bremscheibe im Werk Braunschweig.

Vom Werk an die Wand: Die Bremscheibe einer Hinterachse wird zur Wanduhr.

3 Fragen



Wolfgang Fueter, Vorstand Personal Volkswagen Group Components

Der Personalchef der Komponente über die neue Struktur des Personalwesens zu „One HR“

„Wir können Prozesse effizienter bearbeiten und Synergien heben“

1 Wieso hat sich der Personalbereich neu aufgestellt?

Für die Neuausrichtung des Personalwesens zu „One HR“ (Anmerkung der Redaktion: HR steht für Human Resources) gibt es verschiedene Gründe: Als Erstes möchten wir unsere Prozesse stärker standardisieren, um die Digitalisierung besser nutzen zu können. Darüber hinaus müssen wir in der Bearbeitung von Mitarbeiteranfragen schneller werden. Dies gelingt uns durch die Einführung des HR Beratungszentrums, das die Mitarbeiter auf unterschiedlichen Wegen – per Mail, Telefon oder persönlich im Service Point – erreichen können. Durch die verschiedenen Kontaktmöglichkeiten werden Informationen leichter zugänglich, und wir gewinnen an Schnelligkeit bei der Bearbeitung von Vorgängen. Außerdem spielen unsere neu eingeführten „Busi-

ness Partner“ eine entscheidende Rolle, denn die Kollegen werden eng mit den Fachbereichen zusammenarbeiten. Somit stellen wir sicher, dass die Fachbereiche in strategischen Fragestellungen, insbesondere bei der Transformation, mit allen HR-Instrumenten noch besser unterstützt und beraten werden.

2 Wie sind die ersten Wochen gelaufen?

Wir haben uns intensiv auf die Umstellung auf „One HR“ vorbereitet und können sagen, dass die ersten Wochen an den Komponentenstandorten positiv verlaufen sind. Die HR Business Partner sind aktuell dabei, sich in ihren jeweiligen Bereichen vorzustellen und das neue HR-Modell den Fachbereichen zu erklären. Auch hier ist das erste Feedback aus den Gesprächen positiv.

Die Einführung des Ticketingsystems und die Service-Hotline sind ebenfalls gut angelaufen. Wie bei jeder großen Umstellung klappt nicht alles auf Anhieb, aber die Kolleginnen und Kollegen geben ihr Bestes und arbeiten sich weiter in die neuen Aufgaben und Prozesse ein. An dieser Stelle ein großes Lob an das ganze Personal-Team für die Art und Weise, wie es sich bei diesem großen Umbruch engagiert hat und mit den Veränderungen umgeht. Und ich bedanke mich bei allen Kolleginnen und Kollegen der Komponente, dass sie diesen Weg gemeinsam mit uns gehen!

3 Wie unterstützt uns die neue Struktur bei unseren Herausforderungen in der Komponente?

Die neue Struktur hilft uns, noch fokussierter auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie der Fachbereiche einzugehen. Wir können uns mit unseren neuen Rollen noch spezifischer in die strategischen Themen der Fachbereiche einbringen und somit gemeinsam die bevorstehenden Herausforderungen in der Komponente wie die Transformation von Mitarbeitern vorantreiben.

Mit der neuen Struktur gelingt es uns besser, auch externe Spezialisten, zum Beispiel für Themen wie Software oder Batteriezelle, zu gewinnen. Denn diese Aufgabe liegt nun zentral beim Team „Recruiting & Talent Marketing“. Ein entscheidender Vorteil der neuen Struktur ist, dass Prozesse effizienter bearbeitet werden, da wir Synergien heben können. Vor uns liegt eine herausfordernde Zeit. Ich bin mir sicher, dass „One HR“ einen positiven Beitrag dazu leistet. Ich freue mich sehr darauf, diesen Weg gemeinsam mit dem HR-Team der Komponente und meinen Kolleginnen und Kollegen zu gestalten.



Weitere standortspezifische Infos zu „One HR“ finden Sie auf den jeweiligen Standorte-seiten dieser Ausgabe.

OneHR

Das Geschäftsfeld Batteriezelle im Überblick

Aufgabenspektrum reicht von Erhöhung der Reichenweitenkapazität bis zur Optimierung nachhaltiger Fertigungsprozesse

Volkswagen Group Components hat konzernweit die End-to-End-Verantwortung für die Batterie inne und bündelt damit alle Themen von der Zellentwicklung bis zum Batterie-Recycling. Dafür wird die Batteriezellenentwicklung und

-fertigung seit dem 1. Januar 2020 in einem neuen Geschäftsfeld Batteriezelle gebündelt, das Frank Blome leitet. Welche Aufgaben und Themen unter dem Geschäftsfeld-kürzel CZ gefasst sind, stellen wir Ihnen hier vor.



Die Führungsmannschaft des Geschäftsfeldes (v. l.): Thomas Hoffmann, Axel Zimmermann, Frank Blome, Matthias Ullrich und Roland Hübler.

CZ: GESCHÄFTSFELD BATTERIEZELLE

Frank Blome leitet das jüngste Geschäftsfeld der Komponente. Im Fokus des Center of Excellence (CoE) Batteriezelle stand bisher das Lieferantenmanagement und der Kompetenzaufbau für die Batteriezelle. 2020 legen die Kollegen den Schwerpunkt auch auf die Produktion der Batteriezellen.

CZ-C: KOOPERATIONEN

Frank Blome übernimmt zunächst die Leitung der Abteilung in Personalunion. Das Ziel: Joint Ventures und Beteiligungen, wie Northvolt Zwei und QuantumScape, zu steuern, neue Bedarfe zu identifizieren und die Wertschöpfungsstrategie der Batterie weiterzuentwickeln.

CZ-M: ENTWICKLUNG LIEFERANTENZELLEN

Darüber hinaus verantwortet Frank Blome weiterhin die Entwicklung von Lieferantenzellen und ist für die Produktdefinition, die Serienentwicklung von Lieferantenzellen und das Produktmanagement zuständig.

CZ-Z: GESCHÄFTSFELDSTEUERUNG

Roland Hübler übernimmt die Themen Strategie, Ressourcenmanagement, Gremienarbeit sowie administrative Umfänge. Ziele: die vollumfängliche Integration des CoE in die Group Components sowie die zugehörige Strategie und Prozesse zu definieren und Gremienaktivitäten zu steuern.

CZ-E: ENTWICKLUNG HAUSTEILZELLE

Matthias Ullrich treibt gemeinsam mit seinem Team den Kompetenzaufbau für die Entwicklung von Hausteilbatteriezellen voran. Zudem wird hier der Produktentwicklungsprozess von der Auslegung und Konstruktion der Batteriezellen über die Erprobung und Analytik bis zur Simulation verantwortet.

CZ-P: PLANUNG & PROZESS-ENTWICKLUNG

Thomas Hoffmann bleibt Leiter der Planung & Prozessentwicklung. Neben dem in 2018 gestarteten Kompetenzaufbau der Produktionsprozesse liegt hier die weltweite Verantwortung für die Planung und Prozessentwicklung von Batteriezellfabriken. Ziel ist es, „best in class“ Gigawatt-Fabriken vom Konzept bis zur Umsetzung gemeinsam mit Partnern zu bauen.

CZ-Q: QUALITÄT BATTERIEZELLE

Axel Zimmermann koordiniert die Qualitätsumfänge für Lieferantenzellen im Konzern sowie für Batteriezellmodule für VW Pkw. Ziele sind die qualitätsseitige Freigabe der Lieferanten, die Entwicklung und Qualifizierung der Lieferanten auf den Automotive-Standard sowie die Feldbeobachtung und Schadensanalyse von Zellmodulen und Batteriezellen. Neu ist die Unterstützung der Joint-Venture-Aktivitäten, um eine Qualitätsmanagementorganisation aufzubauen.

ONE MISSION 2025 seit einem Jahr Strategieprogramm der Komponente

Ziele, Handlungsfelder und Initiativen sind auch 2020 Kompass für Group Components

Das erste Jahr als eigenständige unternehmerische Einheit unter dem Dach des Volkswagen Konzerns liegt hinter uns. Damit feiert auch unser Strategieprogramm ONE MISSION 2025 seinen ersten Geburtstag.

In der ONE MISSION 2025 stehen vier Ziele im Fokus: Kunde und Produkt, Team und Führung, Verantwortung und Integrität, Exzellenz und Prozess. Hinter den Zielen stehen je drei Handlungsfelder sowie 34 konkrete

Projekte. Das Ziel: Wettbewerbsfähigkeit erreichen und Zukunftsfähigkeit sichern. Gemeinsam mit Projektleitern und KKI-Paten (Konzern Komponenten Initiativen) haben Kollegen aus der Komponentenstrategie in 2019 die Initiativen fortlaufend

verfeinert, ergänzt und ein Berichtswesen eingeführt. So betonte Ludwig Fazl, Leiter Strategie Group Components: „Ich möchte mich herzlich bei allen Beteiligten für die tatkräftige Unterstützung bedanken: Wir haben ein kraftvolles Programm auf die Beine gestellt und vorangetrieben, das uns neben dem inhaltlichen Fokus auch bei der Wahrnehmung als eigenständige Marke im Konzern hilft!“

Auch 2020 ist die ONE MISSION 2025 Grundlage für Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit der Komponente. Deswegen werden in der Strategieklausur im März die Ausrichtung des Programms und der KKIs geprüft und geschärft. Außerdem werden mit dem Umzug einiger Kollegen in Halle 6 (s. Seite 16) neue agile Arbeitsweisen getestet – mit Unterstützung durch Coaches des Agile Center of Excellence.



Die Strategiekollegen um Ludwig Fazl (r.) bei einer Besprechung (v. l.): Anastasios Kalaitzis, Klaas-Simon Jenke und Nicole Bartodziej.

Standorttour M@web abgeschlossen

Die Potenziale der Komponente und die Stärkung der standortübergreifenden Zusammenarbeit: Beides stand im Fokus der Standorttour M@web (Maßnahmen@web) im vergangenen Jahr. Helene Erlich und Julia Sophie Bese von der Komponenten Strategie waren dafür Ende des Jahres in Braunschweig, Kassel, Salzgitter, Hannover und Wolfsburg Fahrwerk – sowie bei Motor Polska, Volkswagen Poznań und Volkswagen Sachsen. Vor Ort stellten die beiden Werkleiter, M@web-Verantwortlichen, Kollegen aus dem Controlling und dem Produktionssystem die zentralen Elemente und Neuerungen des Reportings 2020 vor. Die nächste Standorttour ist bereits in Planung.



Julia Sophie Bese und Helene Erlich (r.) mit Karsten Röder in Hannover.

SPEED+ Award: Die besten Teams werden im März ausgezeichnet

Award 2020 geht mit zwei neuen Kategorien in die nächste Runde

Die Punkte sind gezählt, die Platzierungen stehen – die große Frage ist: Wer gewinnt Gold beim SPEED+ Award 2019? Konnten sich die Teams von Audi, Seat und Skoda durchsetzen, die zum ersten Mal am Award teilgenommen haben? Oder stehen die starken polnischen Werke wieder ganz vorne? Auch die internationalen Bewerber aus China sowie Süd- und Mittelamerika haben bei den Werkstouren gezeigt, dass sie Edelmetall wollen. Und wie haben sich die deutschen Werke in diesem Umfeld geschlagen?

Bis zum 24. März heißt es abwarten und Daumen drücken, dann verkündet Thomas Schmall die Sieger bei der diesjährigen SPEED+-Award-Verleihung im Wolfsburger phaeno.

Die neue Runde des SPEED+ Awards ist bereits in Vorbereitung: Die ersten Werkstouren haben Ende Januar in Hannover, Kassel, SITECH Wolfsburg, Puebla und Silao gestartet. In 2020 kommen sechs neue Werke aus China dazu. Dadurch wächst die Teilnehmeranzahl auf insgesamt 29 Werke. Außerdem gibt es zwei spannende neue Kategorien: Umwelt und Diversity.

Die Kategorien Prozesseffizienz und Werkzeugkosten

PROZESSEFFIZIENZ Was wird gemessen?

Bewertet wird die relative Verbesserung von drei Prozesskennzahlen der Durchlaufzeit, Leistung und Qualität sowie die relative Verbesserung im Methoden-Scan.

Gewinner in den letzten beiden Jahren?

- Hannover Gießerei (2017) und Motor Polska (2018)

ERFOLGSFAKTOREN

- Durchgängige Shopfloor-Systematik, prozessorientierte Teambildung,

gezielter Einsatz von Problemlösetechnik und bereichsübergreifende Zusammenarbeit

➔ Weitere Informationen
Mehr zum Thema finden Sie auf den Standortseiten.

WERKZEUGKOSTEN

Gemessen wird die relative Einsparung von Werkzeugkosten zu den Ist-Kosten des Werkes im Award-Jahr, und die Vernetzungsaktivitäten werden bewertet. In den letzten Jahren konnten sich die Kollegen aus Salzgitter (2017) und Silao (2018) durchsetzen.

Namen & Nachrichten



Ariane Kilian, bisher Leiterin Kommunikation und Konformität Volkswagen Group Components, hat zum 01.02.2020 die Komponente für ein Sabbatical verlassen.



Altan Temiz, bisher FAW-Volkswagen Standortleiter Branch Chengdu, hat zum 01.01.2020 im Werk Braunschweig Projekte im Bereich KC Technik (CCB-T) übernommen.



Holger Zeidler, bisher Leiter Produkt Center 4, hat zum 01.02.2020 die Leitung Produkt Center 3 (CMS-03) im Werk Salzgitter übernommen.



Volker Selbach, bisher Leiter Geschäftsfeldsteuerung im Geschäftsfeld Motor & Getriebe, hat zum 01.02.2020 die Leitung Planung Montage Motor (CMS-P1) in Salzgitter übernommen.



Torsten Drabant, bisher Leiter New Projects bei MAN Truck & Bus München, hat zum 01.01.2020 die Leitung Neue Aggregate Konzern/Marke (CB-P) in Wolfsburg übernommen.



Martin Strassburg, bisher Leiter Qualitätssicherung Kassel, hat zum 01.01.2020 die Leitung Qualität Konzern Komponente, Getriebe, Sitze, Fahrwerk (CQ-G) in Wolfsburg übernommen.



Thorsten Meeske, bisher Leiter Produktcenter 3 Kubische Bauteile in Salzgitter, hat zum 01.02.2020 die Leitung Geschäftsfeldsteuerung im Geschäftsfeld Motor & Getriebe übernommen.



Ralph Kimmich, bisher Leiter Montage Achse bei MAN Truck & Bus, hat zum 01.01.2020 die Leitung Mechanische Fertigung Einzelteile (CCW-M) übernommen.



Lars Kunz, bisher Leiter Mechanische Fertigung Einzelteile (CCW-M), hat zum 01.01.2020 die Leitung Technik (CCW-T) übernommen.



Frank Niessen, bisher Leiter QS Produkttechnik Motor bei Audi Hungaria Zrt., hat zum 01.12.2019 die Leitung QS-Kaufteile/Prüflaboratorien (CMS-Q1) übernommen.



Termine

20.-21.02.2020 Polkowice:
QSL-Regiokonferenz

25.-26.02.2020 Wolfsburg:
Workshop zum Meisterjahr

19.03.2020 Wolfsburg:
Betriebsversammlung

24.03.2020 Wolfsburg:
SPEED+-Award-Auszeichnung



Blick in die Marke Volkswagen Pkw

Händlerkongress und viele gute Ideen

Wolfsburg: Händlerkongress in der Autostadt. Im Interview erklärt Sandra Waidelich, Leiterin Experience Marketing, das Großevent.



Volkswagen spart mit guten Mitarbeiterideen 30 Millionen Euro. Ein Jahr modernisiertes Ideenmanagement an den deutschen Standorten mit Erfolg: Mitarbeiter haben 25.720 Verbesserungsvorschläge eingereicht.



Komponente „to go“

Group Components wird 1! Aus diesem Anlass haben wir für Sie die wichtigsten Informationen auf einem praktischen Faltblatt gebündelt – unter anderem zu ONE MISSION 2025, zum Performance-Programm „Road to 6%“ und unseren Zukunftsprodukten, die bereits heute im ID.3 verbaut werden.

130%

Die Umweltkennzahl der Komponente: **C-UEP**

Nach dem vierten Quartal 2019 steht fest: Die Komponente hat ihr Umweltjahresziel nicht nur erreicht, sondern sogar um 30 Prozent übertroffen. Die C-UEP liegt nach Jahresabschluss bei 130 Prozent. Eine starke, nachhaltige Leistung! **Zur Info:** Die C-UEP (Components – Umwelt Entlastung Produktion) gibt quartalsweise an, wie viel wir von unserem Umweltjahresziel (Reduzierung von Energie, CO₂-Emissionen, Wasser, Abfall und VOC) schon durch Effizienzprojekte und –maßnahmen in der Komponente erreicht haben.

In eigener Sache

Liebe Ariane,
Du hast mit uns die Kommunikation für Group Components aufgebaut – mit einem Medienportfolio, Veranstaltungen und Change-Projekten. Wir haben hart gearbeitet, seeeehr viel Spaß gehabt und so viel von Dir gelernt!
Vielen Dank dafür und alles Gute!
Dein Team



Projekte der „alten“ Transform Minds nehmen weiter Fahrt auf

Ideen aus Pitch bei Thomas Schmall wurden unter anderem in ONE MISSION aufgenommen

Die zweite Runde des Transform Minds-Programms ist mit 34 neuen Kollegen aus der Welt der Komponente vor wenigen Monaten gestartet. Aber: Welche Ideen und Projekte zur Transformation der Komponente haben die zwölf Transform Minds aus der ersten Runde entwickelt? Hintergrund: Mit dem im Herbst 2018 gestarteten Transform-Minds-Programm hatten interessierte Kollegen die Möglichkeit, eigene Impulse in die Komponentenstrategie einzubringen. In den darauffolgenden Monaten gab es für die zwölf Transform Minds viele spannende Stationen – darunter der große Ideen-Pitch bei Thomas Schmall im März 2019. Was ist aus den Ideen geworden? Den Status quo von zwei Pitch-Projekten stellen wir Ihnen hier vor:

„Direktvertrieb Originalteile aufbauen“: Initiative mit Mehrwert für „Road to 6%“

Das Projekt „Direktvertrieb Originalteile aufbauen“ mit den Transform-Minds-Alumni Sebastian Sauer (Leiter Entwicklung Brennstoffzelle in Salzgitter), Klaas-Simon Jenke (Strategie Group Components,



Die Kollegen der Transform Minds Runde II um Projektleiter und Transform-Minds-Alumni Sebastian Sauer (r.) erarbeiten Möglichkeiten zum Direktvertrieb Originalteile.

ehem. UA in Braunschweig) und Karsten Küper (UA in Braunschweig) wurde bereits kurz nach dem Vorstands-Pitch als Initiative in die Komponentenstrategie aufgenommen. Jetzt verstärken zwei Transform Minds aus der aktuellen Runde, Thorsten Gläsner (TechLab KC Technik in Braunschweig) und Christian Wollenhaupt (Angebots-

management in Kassel), das Projektteam. „Mit dem Aufbau eines Direktvertriebs haben wir die Chance, Erlöse für die Komponente zu generieren“, erläutert Sebastian Sauer. „Die nächsten sechs Monate werden zeigen, wie sich die Komponente hier erfolgreich aufstellen kann.“

Der „Sustainable Seat“: Teamleistung mit finanziellem Schub

Die Transform Minds Katrin Tessmer-Rost (SITECH Wolfsburg), Tomasz Niewadzi (SITECH Wrzesnia) und Daniel Chodorowski (SITECH

Polkowice) hatten das Ziel, einen nachhaltigen Sitz aus recycelten Materialien und einem CO₂-armen Herstellungsprozess zu entwickeln. Im Vorstands-Pitch konnten sie überzeugen und haben ihr Projekt „Sustainable Seat“ („Nachhaltiger Sitz“) zu einem Innovationsfonds-I-Antrag weiterentwickelt. Nach der erfolgreichen Präsentation im Innovationsausschuss werden sie jetzt finanziell durch den Fonds gefördert. „Der bisherige Erfolg ist eine absolute Teamleistung“, betont Daniel Chodorowski. „Auf der Learning Journey haben wir den Impuls dazu erhalten und das Thema über Ländergrenzen hinweg weitergetrieben. Umso größer ist unsere Freude, dass es jetzt mit Katrin im Lead weitergeht.“



Umweltfreundlich: der „Nachhaltige Sitz“ der Transform Minds.

Do you speak English?

Angebote zum Englischlernen in der Komponente

Teamwork über die Landesgrenze hinaus: Viele Kolleginnen und Kollegen arbeiten täglich mit internationalen Standorten zusammen und sprechen dabei Englisch. Um Sprachkenntnisse auszubauen oder aufzufrischen, bekommen Führungskräfte und Mitarbeiter bei Bedarf gezielt Unterstützung: Das Qualifizierungskonzept „Englisch Sprachbegleitung on the job“ startet als Pilot an den deutschen Komponenten Standorten und läuft bis Mitte 2020. Die teilnehmenden Bereiche wurden bereits informiert und beginnen bald mit der Qualifizierung. Außerdem gibt es auf GroupLearn ein breites

Lernangebot der Volkswagen Group Academy – dort sind auch Ansprechpartner zu finden, die Sie zu den Qualifizierungsformaten beraten. Zur Info: Auch bei den Mitarbeitergesprächen können Sie mit Ihrem Vorgesetzten über mögliche Sprachqualifizierungen sprechen.



SITECH Sp. z o.o. und Motor Polska sind „Wirtschaftsperlen“

Die „Perlen der polnischen Wirtschaft“ wurden im Dezember im Warschauer Königsschloss ausgezeichnet. Das Wirtschaftsmagazin „Polish Market“ vergab den Preis an Unternehmen, die sich in verschiedenen Kategorien durchsetzen konnten. Dafür wurde eine Umfrage an 2.621 Unternehmen in Polen geschickt – davon haben 91 die Kriterien erfüllt. In der Kategorie „Große Perle“, die Unternehmen mit einem Umsatz von mehr als einer Milliarde polnische Zloty (234 Millionen Euro) umfasst, konnten sich SITECH Sp. z o.o. den 1. Platz und Motor Polska den 3. Platz sichern. Herzlichen Glückwunsch an die polnischen Kollegen.



Die Geschäftsführer Adam Holewa (r.) von SITECH Sp. z o.o. und Dirk Strümpfler von Volkswagen Motor Polska nahmen die Auszeichnungen entgegen.

Halle 6 als neue Komponenten-Zentrale

Rund 200 Kollegen haben Ende Januar neue agile Arbeitsfläche am Tor Ost bezogen

Endlich ist es so weit: Nach vielen Monaten der Planung und Bauarbeiten sind rund 200 Kollegen der Zentralbereiche und Geschäftsfelder von Group Components gemeinsam in die Halle 6 gezogen. Mit dem Ziel, die aktuell am Standort Wolfsburg stark verstreuten Geschäftsfelder und Zentralbereiche näher zusammenzubringen. In Halle 6 sind künftig zu finden: Thomas Schmall und sein Büroteam (C), die zentralen Geschäftsfeldorganisationen (CM, CG, CC und CX), die Bereiche Kommunikation (CK) und Strategie (CU), die Leitung der Komponenten Entwicklung (CE) und die Kollegen von CE-X (Hochvoltsysteme 2nd Life und Recycling), die Leitung der Produktionsplanung /-steuerung (CO), die Kollegen von Programmplanung und Supply Chain (CO-2)



Vorher



Vorher: Halle 6 im „Rohzustand“.



Nachher: offenes Raumkonzept und agile Arbeitsflächen mit Besprechungsräumen und Telefonkuben.

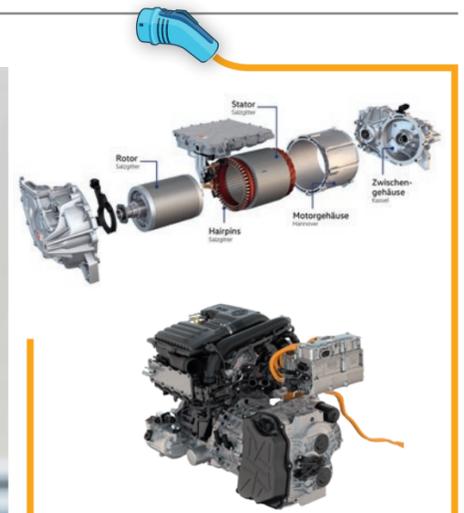
sowie das Team der Fahrwerk Entwicklung (CCW-E). Das flexible und offene Bürogebäude fördert Teamwork zwischen den Geschäftsfeldern und steht für Kollegen aus allen Komponenten-Standorten offen. Hierfür sind

neben den Büroflächen für die mitziehenden Fachbereiche explizit agile Arbeitsflächen vorgesehen. Darüber hinaus verfügt die Halle über zahlreiche Besprechungsräume und

Telefonkuben. Auf der Piazza, der offenen Hallenfläche unten, sollen regelmäßige Townhall Meetings stattfinden, um gemeinsam in Dialog zu gehen.



Unsere elektrischen Antriebe werden immer gefragter: Selina Schmidt aus der Montage Base* ist stolz darauf, Volkswagen in die elektrische Zukunft begleiten zu dürfen.



Elektrifizieren die Zukunft von Volkswagen: der e-Antrieb Base* mit seinen Bestandteilen und das Hybridgetriebe DQ400e in Kombination mit einem Benzinmotor.

Verkaufsschlager „made in Kassel“

Unsere elektrischen Antriebe EAQ und Base* sowie die Hybridgetriebe DQ400e und DL382e sind gefragt wie nie zuvor



Vor zehn Jahren gab es die Vision, dass vom Werk Kassel aus der Volkswagen Konzern elektrifiziert wird. Heute ist der Standort auf der elektrischen Überholspur. Die E-Antriebe EAQ und Base* sowie die beiden Hybridgetriebe DQ400e und DL382e sind gefragt wie nie zuvor. Immer mehr Mitarbeiter werden in den modernen Fertigungslinien für unsere elektrische Zukunft eingesetzt. Damit einhergeht der größte Personaltransfer in der Geschichte des Standortes, der für Management wie Mannschaft eine große Herausforderung ist. Doch die Erfolge sind bereits deutlich spürbar.

Im Sommer soll der neue ID.3¹ auf den Markt kommen. Dessen Antrieb Base+ wird in der Halle 1 gefertigt. Bereits Ende des ersten Quartals sollen wöchentlich über 2.000 Einheiten die Montagelinie verlassen, zum Jahresende sogar rund 5.000 Antriebe pro Woche.

Mit dem neuen Golf wird der e-Golf² Geschichte sein. Unsere erste Fertigung für E-Antriebe in der Halle 6 bleibt weiterhin gut ausgelastet. Denn der e-up!³ ist unverändert hoch gefragt und der neue e-Crafter⁴ wird die Lücke schließen. Rund 160 Mitarbeiter sorgen hier dreischichtig für Nachschub.

Das Hybridgetriebe DQ400e in der Halle 6 wird ab diesem Jahr in vielen weiteren Modellen aus dem Konzern eingesetzt. Derzeit werden zweischichtig rund 300 Einheiten am Tag gefertigt, ab Sommer sollen es dreimal so viele sein. Im Frühjahr wird daher eine dritte Schicht aufgebaut und qualifiziert sowie die Fertigung mit weiteren Anlagen ergänzt, um die Stückzahlen fahren zu können. Zum Jahresende sollen rund 400 Mitarbeiter hier arbeiten. Viele davon kommen als Teil des Transformationsprozesses aus den auslaufenden Bereichen der Schaltgetriebe MQ250 und MQ350.



Schon 333.333 e-Antriebe

Das Werk Kassel hat seit Einführung des e-up! im Jahr 2013 bereits 333.333 e-Antriebe und Hybridgetriebe ausgeliefert. Das Angebot an elektrifizierten Modellen der Marken Volkswagen, Audi, Seat und Skoda wurde in den folgenden Jahren konsequent ausgebaut: Es folgten 2014 der e-Golf, der Golf GTE⁵ und der Audi e-tron⁶

sowie 2015 der Passat GTE⁷. Bestseller bei den E-Fahrzeugen ist der e-Golf mit 120.000 Antrieben, gefolgt vom e-up! mit 27.000 Einheiten. Rund 182.000 Hybridgetriebe wurden bislang gefertigt, darunter allein 167.000 DQ400e. Schon jetzt wurden in der Halle 1 insgesamt rund 5.000 Base*-Antriebe für den ID.3 produziert.

EAQ



DQ400e



Base*



Große Nachfrage: Das DQ400e wird in immer mehr Konzernmodellen verbaut – und treibt damit die Hybridisierung unserer Marken maßgeblich voran.

Den Kulturwandel vorantreiben!

Im zweiten Wahrnehmungsworkshop zu Together4Integrity (T4I) wurde geschaut, wo wir in Sachen Integrität und Compliance stehen



Per Zufallsprinzip wurden 140 Mitarbeiter aus dem Werk Kassel und dem Konzern After Sales ausgewählt, um am T4I-Wahrnehmungsworkshop teilzunehmen. In Kleingruppen (links) wurden bisherige Ergebnisse sowie die nächsten Ziele und Wünsche diskutiert.

Für den zweiten T4I-Wahrnehmungsworkshop wurden rund 140 Teilnehmer per Zufallsprinzip ausgewählt – durch alle Hierarchieebenen hindurch. Ziel war es, ein Stimmungsbild der Belegschaft zu den Themen Kultur, Compliance und Integrität einzuholen. Werkleiter Olaf Korzinovski: „Wir wollen unsere Kultur wandeln! Dazu muss jede Führungskraft wissen, wie die Fabrik tickt. Eine offene, hierarchieübergreifende Kommunikation finde ich dazu enorm wichtig.“ Kultur, Integrität und Compliance seien wichtig, kämen im Arbeitsalltag allerdings zu kurz. Das spiegelte auch die Umfrage des ersten Wahrnehmungsworkshops wider. Dies solle sich ändern.

Am Standort wurden bereits über 4.800 Events zu diesen Themen

durchgeführt. Darunter Formate wie das Culture Breakfast, 12 Minutes oder Kaminabend. Auch in Regelerunden soll sich T4I als fester Agendapunkt etablieren. Zunächst wurde eine digitale Abstimmung der Mitarbeiter zum Umgang mit T4I durchgeführt. Anschließend diskutierten die Teilnehmer in Kleingruppen, in welcher Form der Kulturwandel bereits spürbar sei und welche Änderungen zukünftig wünschenswert wären.

Die Rückmeldungen waren überwiegend positiv. Das Umfrageergebnis hat sich im Vergleich zum letzten Wahrnehmungsworkshop verbessert. Thomas Pongratz: „Die Stimmung im Workshop war super. Die Teilnehmer haben sich eingebracht und mitdiskutiert. Wir haben sehr viel Input bekommen.“

¹ ID.3: Das Fahrzeug wird in Europa noch nicht zum Verkauf angeboten. | ² e-Golf: Stromverbrauch, kWh/100 km: kombiniert 13,8–12,9; CO₂-Emission kombiniert, g/km: 0; Effizienzklasse: A+ | ³ e-up!: Stromverbrauch, kWh/100 km: kombiniert 12,9–12,7; CO₂-Emission kombiniert, g/km: 0; Effizienzklasse: A+ | ⁴ e-Crafter: e-Crafter 35 MR EM85 Frontantrieb 100 kW 1-Gang-Automatik; Stromverbrauch kombiniert: 21,54 kWh/100 km; CO₂-Emission kombiniert: 0 g/km; Effizienzklasse: A+ | ⁵ Golf GTE: Kraftstoffverbrauch, l/100 km: kombiniert 2,1–1,9; Stromverbrauch, kWh/100 km: kombiniert 12,7–12,1; CO₂-Emission kombiniert, g/km: 47–43; Effizienzklasse: A+ | ⁶ Audi A3 e-tron: Kraftstoffverbrauch kombiniert*: 2,0–1,9 l/100 km; Stromverbrauch kombiniert*: 12,7–12,2 kWh/100 km; CO₂-Emissionen kombiniert*: 46–43 g/km | ⁷ Passat GTE: Kraftstoffverbrauch, l/100 km: kombiniert 1,6–1,5; Stromverbrauch, kWh/100 km: kombiniert 14,8–14,2; CO₂-Emission, g/km: kombiniert 36–34; Effizienzklasse: A+. Verbrauch für Derivate kann abweichen. | **: Das Fahrzeug wird noch nicht zum Verkauf angeboten.



Wie ein Saugroboter im Haushalt orientiert sich das FTF in der Halle 1: Es erkennt seine Umgebung und fährt die eingespeicherte Route präzise mit einer Last von bis zu einer Tonne ab.

Wie von Geisterhand geführt

Fahrerlose Transportfahrzeuge versorgen vollautomatisch die Base*-Fertigung in der Halle 1

Die staplerlose Fabrik ist in der Montage Base* in der Halle 1 Realität geworden. Die gesamte Fertigung wird vollautomatisch mit Material aus dem Supermarkt versorgt. Und auch das Leergut wird vollautomatisch abtransportiert. Wie von Geisterhand, ohne Einwirken des Menschen, tummeln sich fahrerlose Transportfahrzeuge (FTF) in den Fahrstraßen der modernsten Fertigung

im Werk. Rund eine Million Euro hat die Logistik in die derzeit 16 Fahrzeuge investiert, die jeweils eine Tonne Nutzlast – das entspricht einem VW up! – transportieren können. Und zwar in durchaus gutem Schrittempo. Mit rund 5 km/h fahren die gerade einmal 25 cm hohen FTF durch die Halle 1.

Damit es zu keinen Unfällen kommt, sind in Kreuzungsbereichen Ampeln eingerichtet. Und auch Fußgänger

müssen sich keine Sorgen machen, denn die FTF verfügen über verschiedene Sensoren, die Hindernisse erkennen und das Fahrzeug rechtzeitig abbremsen lassen. Rings um das Fahrzeug gibt es sprichwörtlich einen unsichtbaren Sicherheitsbereich. Ein Hindernis wird so frühzeitig erkannt, selbst wenn es nur etwas in die Fahrstrecke hineinragt. Erst wenn das Hindernis entfernt ist, rollt das FTF wieder an.

Und wie finden die FTF ihren Weg? Im Gegensatz zu bisherigen Systemen sind nur punktuell Magnetpunkte in den Fahrweg eingelassen. Die FTF haben eine Art Rundumscanner und erkennen so ihr Umfeld. Dies gleichen sie mit einer eingespeicherten Karte ab und wissen ganz genau, wo sie sind und wo sie hinwollen – fast wie bei einem Saugroboter im Haushalt.

Die FTF selbst werden vollautomatisch auf die Reise geschickt. Die vollständig vernetzte Montage gibt automatisch eine Bedarfsmeldung an den Supermarkt heraus, wenn ein Mindestbestand erreicht ist. Dort wird die Bestellung vom FTF aufgeladen und zur entsprechenden Station in die Fertigung transportiert. Auf dem Rückweg wird dann Leergut aufgeladen und zum Supermarkt zurückgebracht.



Kettenbahn

Mechanische Systeme mit im Boden eingelassenen Ketten sind die ältesten automatischen Systeme.



Schienen

Die Route ist durch Schienen vorgegeben, aber die Fahrzeuge sind über Weichen steuerbar.



Magnetstreifen

Magnetstreifen lassen Fahrzeuge auf einer fest abgegrenzten Route fahren.



Magnetpunkte

Magnetpunkte lassen Fahrzeuge auf einer flexiblen Route fahren – zusammen mit Mensch und Stapler.



Lasernavigation

Ein eigenes Koordinatennetz mit „Satelliten“ lässt Transportsysteme in der Halle 6 feste Routen fahren.



So erreicht man Prozessexzellenz

Durch Shopfloormanagement volle Punktzahl erreicht

Die Abteilung Prüfmittel-Überwachung von Thomas Koch wollte es genau wissen und ließ sich im Rahmen des Speed+ Awards einmal ganz genau unter die Lupe nehmen. Wie analysiert ihr? Was sind eure Kennzahlen? Wie vernetzt ihr euch? Welche Standards lebt ihr? Mit diesen und noch vielen weiteren Fragen konfrontierte die vom Vorstand beauftragte Unternehmensberatung ROI das Team. Traurige 0,4 von 5 möglichen Punkten erreichte das Team in der ersten Runde. Vom Ehrgeiz gepackt hieß es jetzt „Gas geben“. Als Erstes wurde ein Kennzahl-System eingeführt. So ließen sich Team- und Abteilungsprozesse nahezu vollständig abbilden. Ebenso wurden Projekte von nun

an engmaschiger kontrolliert, bestehende Prozesse analysiert, die Kommunikation zu anderen Fachbereichen intensiviert, Verschwendungen eliminiert und Kundenaufträge noch proaktiver angegangen. Anstrengend – aber lohnenswert. Mit der Einführung des Shopfloormanagements ist die Effektivität deutlich gestiegen. Doppelarbeit wurde drastisch reduziert, sodass das Team Zeit für die wichtigen Aufgaben gewann. Die Kundenzufriedenheit ist



laut einer Umfrage sichtlich gestiegen. Im neuen Jahr gilt es, das installierte Prozessstracking fortzuführen und die erarbeiteten Systematiken auf weitere Prozesse auszurollen. Bei einer weiteren Bewertung von ROI hat sich das Team nun volle 5 Punkte erkämpft.

Strom „tanken“ kostet jetzt

e-Ladesäulen am Werk seit Februar kostenpflichtig

Die Zeit des Gratisstroms an den E-Ladestellen am Standort ist vorbei. Seit Februar können E-Fahrzeuge nur noch kostenpflichtig aufgeladen werden. Die Ladesäulen werden auf eine Authentifizierung/Abrechnung umgeschaltet. Hierfür braucht der Nutzer eine offizielle marktgängige Ladekarte eines Providers oder die neue Charge&Fuel Card. Es werden dann nur noch Ladekarten akzeptiert, mit denen Volkswagen über Roaming-Plattformen verbunden ist. Achtung: Nicht jede Ladekarte ist hier integriert! Besitzer von Ladekarten müssen daher vorab selbstständig prüfen, ob ihre Karte akzeptiert wird. Alternativ wird auch ein vertragsloses Laden mit Kreditkarte möglich sein, das sogenannte Direct Payment. Hierfür gibt es einen scanbaren QR-



Code an jeder Ladesäule. Eine hinterlegte App führt dann durch den Bezahlvorgang.

Personal noch flexibler

Die neue Struktur des Personalwesens bietet schnelleren und flexibleren Service

Beinahe die gesamte Arbeitswelt bei Volkswagen beschäftigt sich aktuell mit der Transformation. Seit gut einem Monat läuft das Betriebsmodell One HR des Personalwesens. Wir waren bei Jörg Asmuth, Leiter HR Beratungszentrum Kassel, um die wesentlichen Fragen am Standort zu beantworten.

Was hat es mit den neuen Servicecentern im Werk auf sich?

Die Beratungszentren sind erste Anlaufstelle für persönliche Anliegen der Beschäftigten. Vorteil: die Spezialisierung, hochwertige Qualität, Professionalität und Schnelligkeit. Bislang bearbeitete jeder Personalierer Anfragen aller seiner Kunden auf einmal. Das bedeutete zum Teil Wartezeiten für die Mitarbeiter und zunehmende Arbeitsbelastung für die Personalierer. Durch die Beratungszentren ändert sich das. Allgemeine Anfragen werden durch Personalbetreuer sofort beantwortet. Spezielle Anliegen werden gezielt an entsprechende Experten geleitet.

Was ist der Vorteil dieses zentralen Angebots für die Mitarbeiter?

Unser ganzes Augenmerk im HR Beratungszentrum Kassel gilt unseren Mitarbeitern am Standort. Jeder von uns versucht mit voller Energie, die seit Anfang Januar bei uns eingehenden

Kundenanliegen schnell, kompetent und abschließend zu beantworten. Dies ist uns bislang gut gelungen. Ich bin stolz darauf, eine solche kompetente und motivierte Mannschaft hinter mir zu wissen.

Bin ich dann als Mitarbeiter nicht einfach nur eine „Ticketnummer“? Wird es künftig trotzdem noch bei Bedarf ein persönliches Gespräch geben?

Das Personalwesen ist kein Callcenter. Produktionsnahe Service Points sind Anlaufstellen für direkten Kontakt. Zusätzlich sind die neuen Beratungs-

center per Telefon und E-Mail erreichbar. Daher bedienen wir mit diesen drei Zugangskanälen alle Bedürfnisse. Außerdem kann der Mitarbeiter im Selfservice selbstständig Dinge erledigen, beispielsweise die Adressänderung – ohne Wartezeiten.



Ganzer Einsatz für noch bessere Personalarbeit: Anna Kosowicz, Christoph Hilgenberg, Jörg Asmuth und Janine Auth.



Wie erreichst du das Beratungszentrum?

Per Telefon unter der Nummer:
0561 490-3353

Per Mail an:
hrbc.kassel@volkswagen.de

Vor Ort an Service Points:
In Halle 1 (Sektor 4, 2. OG)
OTC 1 (1. OG)

Sowie je einmal wöchentlich in der Halle 6, der Gießerei und der

Aggregateaufbereitung (bitte beachte die separaten Zeiten für die Service Points vor Ort).

Das Beratungszentrum Kassel erreichst du montags bis donnerstags von 8 bis 16 Uhr sowie freitags von 8 bis 15 Uhr.

Alle Informationen zu operativen Personalthemen stehen auch im Personal Portal zur Verfügung.

Instandhaltung wird agiler

Maschinenverfügbarkeit durch vorbeugende Instandhaltung verbessert

Die Instandhalter der Getriebemontage DQ250/DQ381 sahen einen großen Handlungsbedarf bei ihren Prozessen. In der Regel wurde auf Störungen in der Montage reagiert, wenn sprichwörtlich nichts mehr ging. Man fühlte sich als „Feuerwehr“ zum Brändelöschen. Das ganze Team fand eine nachhaltige Lösung. Denn alle Montagen der Getriebefertigung sind an das kasselinterne Fehlerauswertungssystem Modes angeschlossen. Das Team programmierte sich das Modes-Tool so um, dass die Top-10-Schwer-

punkt-Störungsthemen angezeigt werden. Seit dem Sommer läuft das auf Excel basierende Programm stabil und ermöglicht den Instandhaltern, erstmals proaktiv, agil und nachhaltig tätig zu werden. Schwerpunkt-Anlagen werden präventiv repariert sowie TPM-Maßnahmen sinnvoll geändert oder angepasst, bevor ein Ausfall erfolgt. Dadurch konnte die Maschinenverfügbarkeit deutlich gesteigert werden. Gleichzeitig werden Fehler und Störungen im System archiviert, sodass mögliche Ursachen für regelmäßig wiederkehrende Störun-

gen besser ermittelt werden können. Die Instandhalter arbeiten seitdem viel agiler und besser gesteuert, denn jeder Mitarbeiter setzt nun anhand des Modes-Systems seine täglichen Prioritäten selbst. Dies sichert nicht nur die Mitarbeiterzufriedenheit, sondern erhöht sogar die Effizienz in der Getriebemontage.

Durchsprache der Modes-Anzeige in der Instandhaltung DQ250/DQ381: UA Carsten Klusenwirth (von links), Michel Gonschorowski, Meister Heiko Huhndorf, Lars Felgentreter, Jascha Pieschke und Sergei Koruz.



Einer der Besten

Fabian Philippi mit Best Apprentice Award ausgezeichnet



Freuen sich über den Best Apprentice Award für Fabian Philippi: Personalvorstand Konzern Komponente Wolfgang Fueter (von links), Personalleiter Stefan Kreher, Preisträger Fabian Philippi und die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Ulrike Jakob.

Gießereimechaniker Fabian Philippi aus Kassel ist einer der besten Volkswagen Azubis weltweit. Er hat 2018 seine Lehre beendet – und zwar so gut, dass er unter allen Azubis ausgewählt wurde, einen der begehrten „Best Apprentice Awards“ zu erhalten.

Derzeit vertieft Philippi sein Wissen und Können in einem Maschinenbau-Studium an der Universität Kassel. Im Anschluss daran möchte er zurück zu Volkswagen Kassel. Für das Studium ist er nun freigestellt und hat sogar ein Stipendium. „Gießereimechaniker ist mein Wunschberuf.“

Die Vielfalt begeistert mich immer wieder. Ich möchte den Wandel, in dem sich die Automobilindustrie aktuell befindet, bei Volkswagen mitgestalten“, sagt der 23-jährige Philippi.

Beim „Best Apprentice Award“ im vergangenen Dezember waren die 49 besten Ausgebildeten des Volkswagen Konzerns aus aller Welt zu Gast in Wolfsburg. Der Vorstandsvorsitzende von Volkswagen, Dr. Herbert Diess, der Vorstand für Personal, Gunnar Kilian, und der Präsident des Weltkonzernbetriebsrats, Bernd Osterloh, überreichten den Nachwuchskräften aus 19 Berufen die Auszeichnung.

Wir helfen der Region

110.000 Euro für 72 gemeinnützige Projekte und Organisationen in Nordhessen

Über die Volkswagen Belegschaftsspende stellen Belegschaft und Unternehmen in diesem Jahr rund 110.000 Euro für soziale Projekte und karitative Einrichtungen zur Verfügung. Das gute Ergebnis knüpft an die Erfolge der letzten Jahre an und kommt 72 gemeinnützigen Projekten und Organisationen in der ganzen Region zugute.

Betriebsrat Thomas Frye lobt die Spendenbereitschaft der Kasseler Mannschaft und betont: „Uns ist wichtig, dass wir mit der Spendensumme einen gesellschaftlichen

Beitrag für die Region leisten, das Ehrenamt wertschätzen und die Vereine der Region stärken. Dabei achten wir vor allem darauf, nachhaltige Projekte zu fördern.“ Das geförderte Projekt muss daher einen sozialen Nutzen für die Region darstellen und darf keinen kommerziellen Hintergrund haben. Das betont auch Jörg Asmuth von Personal Kassel: „Das Ehrenamt und die Vereinsarbeit sind eine tragende Säule für ein gutes Miteinander und gesellschaftlichen Zusammenhalt. Es ist uns daher wichtig, das Ehrenamt und die Vereine in der Region zu stärken.“

Mit der Volkswagen Belegschaftsspende hat jeder Beschäftigte somit die Möglichkeit, schnell und unkompliziert Gutes für die Region zu tun. Viele Mitarbeiter entscheiden sich, monatlich oder jährlich einen Teil ihres Gehalts zu spenden. Der entsprechende Betrag wird dann bei der Gehaltsauszahlung einbehalten.

Die Volkswagen Belegschaftsspende wurde vor mehr als 60 Jahren auf Initiative des Betriebsrats in Wolfsburg ins Leben gerufen. Hunderte soziale Projekte und karitative Einrichtungen wurden seitdem unterstützt.

Der Förderverein Kindergarten Kunterbunt Ehlen e. V. hat in ein Matschspielzeug investiert. Von kommunaler Seite wäre diese Anschaffung nicht möglich gewesen. Hierfür bedankte sich Anja Martinissen bei Volkswagen Kassel.



Vertreter aller 72 Vereine bedankten sich bei Volkswagen Kassel für die Unterstützung durch die Belegschaftsspende.

Die Kinderfeuerwehr „Losselöcher“ aus Helsa bedankte sich für den Zuschuss für wetterfeste Jacken. Die rund 25 Kinder zwischen sechs und neun Jahren können jetzt einheitlich gekleidet Ausflüge und Outdoor-Aktivitäten unternehmen.



Der Freundeskreis Melsungen will mit dem Zuschuss einen Sichtschutz für den Eingang der Beratungsstelle für Suchtkranke und Suchtgefährdete in Melsungen anpflanzen. Damit soll der Weg für Ratsuchende zu der Anlaufstelle erleichtert werden, erläuterte Vorsitzender Thomas Kaufhold.

So kannst du mitmachen

Du willst spenden? Im Intranet, in den Betriebsratsbüros sowie in den Beratungscentern von Personal Kassel findest du Formulare, auf denen du deine Spenden-Wunschsumme angeben kannst. Diese wird dir dann automatisch vom Gehalt abgebogen. Du kannst dabei wählen, ob du monatlich oder einmalig spenden möchtest.

Du willst eine Spende für dein Projekt beantragen? Auch hier findest du Antragsformulare im Intranet,

in den Betriebsratsbüros sowie in den Beratungscentern von Personal Kassel, wenn du dich um eine Spende bewerben möchtest. Du kannst aber auch eine E-Mail schreiben, in der du dein Projekt und deinen Verein vorstellst. Wichtig ist immer der soziale Hintergrund. Privatpersonen werden nicht unterstützt.

Auskunft erteilen dir gerne per E-Mail Maren Hofmann (maren.hofmann@volkswagen.de) und Manuela Alt (manuela.alt@volkswagen.de).

Sara-Nussbaum-Preis

Volkswagen lobt Auszeichnung für Toleranz aus



Der Standort Kassel ruft den Sara-Nussbaum-Preis für Respekt und Toleranz ins Leben. Der Preis ist mit 3.000 Euro dotiert, die auf die besten eingereichten Projekte verteilt werden.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung und die Berufsausbildung von Volkswagen sprechen mit dem Wettbewerb alle Schüler und Azubis im Alter von 14 bis 25 Jahren in Schulen, Gruppen und Vereinen in Kassel und Umgebung an. Jens Dembowski, Leiter Volkswagen Akademie Kassel, erklärt: „Ausgezeichnet werden Initiativen und Ideen, die Respekt und Toleranz in der Gesellschaft stärken und Zivilcourage gegen Gewalt und Rassismus zeigen.“

Carsten Bätzold, Betriebsratsvorsitzender Kassel, sagt: „Wir haben eine klare Haltung: In einer demokratischen Gesellschaft darf es keinen Platz für Rassismus, Judenfeindlichkeit und Gewalt gegen Andersdenkende geben. Wir gaben unserem Projekt diesen Namen, um diese mutige Frau zu ehren.“

Wie wichtig dieser Preis ist, erklärt Samet Basci von der Jugendvertretung: „Jeder Einzelne von uns kann einen Beitrag dazu leisten, für eine offene und bunte Gesellschaft einzustehen. Mit diesem Preis wollen wir die Möglichkeit schaffen, Projekte in diesem Sinne zu fördern und umzusetzen.“

VO-Cup spendet 28.000 Euro

Förderverein für krebskranke Kinder und behinderte Menschen überreichte Erlös



Feierliche Übergabe: Der Vorsitzende des VO-Cup-Fördervereins Michael Scholtyssek und Schirmherrin Imelda Labbé überreichten 28.000 Euro an Familien und regionale Vereine.

Bei der feierlichen Spendenübergabe der 28.000 Euro im Konzern After Sales zauberte der Förderverein für krebskranke Kinder und behinderte Menschen ein Lächeln in die Gesichter der Spendeneempfänger. Der erste Vorsitzende des VO-Cup-Fördervereins, Michael Scholtyssek, sagte: „Wir haben uns bei der Verteilung der Gelder auf die einzelnen Schicksale der Familien konzentriert.“ Sieben Familien und sechs regional ansässige Vereine, wie unter anderem das Elternhaus Kassel und ein integrativer Kindergarten, bekamen einen Teil der Spende überreicht. Getreu

dem Motto des Vereins: „Wir helfen Menschen, die uns brauchen.“

Der Förderverein setzt sich ehrenamtlich in der Region Kassel ein. Eine Spendensumme von 480.500 Euro wurde seit 1997 an gemeinnützige Einrichtungen und einzelne Familien übergeben. Der Konzern After Sales fördert den VO-Cup von Beginn an. Du möchtest unterstützen? Das nächste Event findet voraussichtlich am 20. Juni am Parkstadion in Baunatal statt.

Was einst als Fußballturnier unter Volkswagen Kollegen begann, entwickelte sich über die letzten

23 Jahre zu einem großen Charity-Event.

33 Fußball- und 19 Volleyballmannschaften aus Deutschland, Großbritannien, Polen, Dänemark und den Niederlanden begegneten sich im Sommer beim VO-Cup in Baunatal. Wer nicht sportlich sein wollte, konnte als Schiedsrichter, beim Essens- und Getränkeverkauf oder als Kuchenbäcker helfen. Das neue, familienfreundliche Konzept, bei dem auch Fußballweltmeister Guido Buchwald eine Fußballschule für die 6- bis 16-Jährigen anbot, punktete.

1 Million Plasma-ZKGs in der Halle 3 beschichtet

Für den Einsatz im EA 211 Evo-Motor, Passat GTE¹ und Bentley

Ein großer Meilenstein für das Team der Plasmabeschichtung (Kst 7542 und 7545) in der Halle 3: Das einmillionste Zylinderkurbelgehäuse (ZKG) ist kürzlich hier beschichtet worden. Die Technologie des Laseraufrauens und Plasma-beschichtens wird in den ZKGs EA 211 Evo (110 kW) und PHEV (Passat GTE) sowie in den ZKGs für den W12 im Bentley Bentayga² und im Bentley Continental³ umgesetzt. Vorteile dieses Verfahrens sind eine verbesserte Haltbarkeit der Zylinderlaufbahnen (PHEV-Anwendung und Schlechtkraftstoff), die hohe Leistungsdichte (W12) und zwei Gramm CO₂-Einsparung beim EA 211 Evo.

Eine Erfolgsgeschichte

Die Erfolgsgeschichte des Beschichtens in der Halle 3 begann im Jahr 2015 mit dem Serienstart für den W12. Seit 2016 werden auch ZKGs im EA 211 beschichtet – in Summe nun mehr als eine Million. „Das ist eine super Teamleistung, auch in Zusammenarbeit mit der Planung, der Qualitätssicherung und dem Betriebsrat“, betont Unterabteilungsleiter Thorsten Keunecke PC 3.

Im Plasmabeschichtungszentrum in der Halle 3 arbeiten mehr als 70 Menschen. Für den EA 211 Evo ist hier eine Kapazität von 2.000 Einheiten installiert, die sieben Tage pro Woche genutzt wird. Für



Erfolgsgeschichte: Reinhard Vogelsang mit einem beschichteten Zylinderkurbelgehäuse.

den W12 wurden in Summe bislang über 17.000 ZKGs gefertigt.

Vor 20 Jahren ins Leben gerufen

Einen großen Anteil an diesem Erfolg hat Reinhard Vogelsang, Sachbearbeiter und stellvertretender Unterabteilungsleiter. Vor über 20

Jahren hat er diese Technologie am Standort Salzgitter ins Leben gerufen und im R5 und im V10 Pumpe-Düse zur Serienreife gebracht. Und auch die dann folgende Renaissance der Technologie im EA 211 Evo und im W12 hat er maßgeblich vorangetrieben. Im R5 und V10 sind von 2002 bis 2009 insgesamt mehr als 700.000 ZKGs in Salzgitter beschichtet worden. Das innovative Laseraufrauen war der maßgebliche Schlüssel zum erneuten Einsatz in Motoren.

Kapazität

Eine zweite Fertigungskapazität von 1.500 Einheiten pro Tag für den EA 211 Evo ist im Genehmigungsdurchlauf und soll 2022 in Serie gehen. Geplant ist, in den kommenden Jahren jeweils eine halbe Million ZKGs zu fertigen.



Stolz auf das Geleistete: das Team der Plasmabeschichtung aus der Halle 3.



Volkswagen Salzgitter
FAMILIENFEST
Danke für Euren Antrieb.

Das Logo für das Familienfest am 4. Juli steht

Vorbereitungen für das Familienfest in vollem Gange

Bald ist es so weit: Am 4. Juli 2020 feiert der Standort sein 50-jähriges Jubiläum mit einem großen Familienfest. Die Organisation ist in vollem Gange. „Ich freue mich, dieses einmalige Event für unser Werk mit vielen engagierten Kolleginnen und Kollegen zusammen auf die Beine zu stellen“, erklärt der Projektverantwortliche Axel Wiese.

Mit Vertretern aller beteiligten Fachbereiche und dem Betriebsrat ist er im regelmäßigen Austausch und kümmert sich um die Organisation.

Für das 50-jährige Jubiläum ist ein eigenes Logo entworfen worden. „Grafisch ist es an das Group Components Logo angelehnt. Die bunte Zahl 50 steht dabei für die erfolgreichen fünf Jahrzehnte unseres Standorts. Mit dem Satz ‚Danke für Euren Antrieb‘ wird die großartige Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewürdigt“, berichtet Wiese.

Nähere Infos zum Familienfest folgen demnächst.



Betriebsmodell „One HR“ gestartet

Personalleiter Lutz Becker im Interview

Volkswagen treibt die Transformation des Konzerns konsequent voran. Auch das Personal Salzgitter hat sich deshalb im Rahmen des Projektes „Fokus Personal“ im Jahr 2019 umstrukturiert und ist seit dem 1. Januar 2020 mit dem neuen Betriebsmodell „One HR“ live. Die Standortkommunikation hat Lutz Becker, Personalleiter am Standort Salzgitter, drei Fragen zum neuen Modell gestellt:

Wie liefen die ersten Wochen nach der Umstrukturierung des Personalwesens am Standort Salzgitter?

„Die Umstrukturierung beschäftigt uns hier am Standort auch nach dem offiziellen Start, nachdem wir zum Jahresbeginn bestimmte Prozesse umgestellt haben. Eine Umstellung dieser Größenordnung braucht etwas Zeit, die neuen Rollen im Personalwesen müssen sich finden. Die Mitarbeiter zeigen dafür Verständnis.“

Welche Vorteile bringt „One HR“ für den einzelnen Mitarbeiter hier am Standort?

„Mitarbeiter, die eine Frage zum Beispiel zur Elternzeit, Abrechnung oder Altersteilzeit haben, sollen schnell und kompetent beraten werden. Das geschieht über das Be-

ratungszentrum, die zentrale Anlaufstelle. Das Beratungszentrum vergibt dann ‚Tickets‘ für das jeweilige Anliegen. Die Beratungskompetenz ist wirklich gut, und hinsichtlich der Geschwindigkeit werden wir noch weiter zulegen.“

Wie unterstützt uns die neue Struktur bei unseren Herausforderungen im Werk Salzgitter?

„Eine wesentliche Herausforderung am Standort Salzgitter ist die Transformation. Unsere neue Struktur im Personalwesen soll die einzelnen Abteilungen dabei unterstützen. Hierbei werden die HR Business Partner die kompetenten



Im Interview: Personalleiter Lutz Becker über die neue Struktur.

Ansprechpartner der Führungskräfte und Abteilungen vor Ort sein. Sie unterstützen die Führungskräfte bei der strategischen Personal- und Ressourcenplanung in unserem Werk Salzgitter.“



So erreichen Sie das Beratungszentrum:

- Per Telefon unter der Nummer 3353
- Per E-Mail an hrcb.salzgitter@volkswagen.de
- Vor Ort am Service Point in Halle 2, Sektor 10, 2. OG



Öffnungszeiten:

- Montag bis Donnerstag von 8.30 bis 15.30 Uhr
- Freitag von 8.30 bis 12 Uhr

Mehr Ladesäulen für E-Autos

50 Ladepunkte auf den Mitarbeiterparkplätzen

Der Komponenten-Standort Salzgitter baut seine Ladestruktur weiter aus. Spätestens Mitte 2020 sollen auf den Mitarbeiterparkplätzen rund 50 statt bisher zehn Ladepunkte zur Verfügung stehen. Im zweiten Halbjahr sollen noch einmal zehn E-Parkplätze folgen. Parallel dazu wird auch die Ladeinfrastruktur auf dem Werkgelände weiter ausgebaut. Koordiniert wird der Ausbau von der Abteilung Werktechnik und Umweltschutz.



So läuft der Bezahlvorgang

- Für die Anmeldung und Abrechnung des Ladevorgangs ist eine Ladekarte erforderlich. Hier kann beispielsweise die neue Charge&Fuel Card (LogPay) von Volkswagen Financial Services genutzt werden, die einen bundesweit einheitlichen Ladetarif bietet.
- Eine zweite Möglichkeit ist das Direct Payment. Hierfür wird der Kunde über einen QR-Code auf die entsprechende Seite geleitet, auf der die Kreditkartendaten angegeben werden können. Akzeptiert werden Visa Card und Mastercard.

¹ Passat GTE: Kraftstoffverbrauch, l/100 km: kombiniert 1,7-1,6; Stromverbrauch, kWh/100 km: kombiniert 15,7-15,1; CO₂-Emission, g/km

² Bentley Bentayga: Kraftstoffverbrauch des Bentayga – EU-Fahrzyklus l/100 km: innerorts 19,0; außerorts 9,6; kombiniert 13,1. CO₂-Emissionen 296 g/km. Effizienzklasse: F.

³ Bentley Continental GT: – Kraftstoffverbrauch in l/100 km: kombiniert 14,9 – 10,5; CO₂-Emissionen kombiniert in g/km: 347 – 246; Effizienzklasse: G-D.

Jetzt im neuen Reha- und Fitnesszentrum trainieren

Längere Öffnungszeiten und ein breites Kursangebot – vorbeikommen lohnt sich

Seit Oktober 2019 ist es geöffnet, das neue Reha- und Fitnesszentrum in Halle 1, Eingang 13. Es bietet Mitarbeitern ein breites Gesundheits- und Fitnessangebot. Betrieben wird es von der Volkswagen Group Services GmbH.

Henning Kuczewski aus dem Center of Excellence trainiert regelmäßig und ist begeistert: „Ich versuche viermal in der Woche zu trainieren. Anstatt mittags in die Kantine zu gehen, trainiere ich an den Geräten. Ich habe einen Trainingsplan bekommen, der auf meine Anforderungen und Bedürfnisse abgestimmt ist.“

Auch Michelle Ebert-Schlusche, Güteprüferin am Standort, nutzt das Angebot: „Ich komme seit November zweimal in der Woche her. Ich mag die Atmosphäre. Das Kursangebot ist umfangreich, und mit anderen zu trainieren macht Spaß. Es ist ein schöner Ausgleich zum Arbeitsalltag.“

Der Integrationsexperte am Standort, Markus Tebbe, freut sich über den großen Zuspruch in der Belegschaft: „Mit dem Reha- und Fitnesszentrum haben wir ein umfangreiches Sportangebot. Prävention und Rehabilitation spiegeln sich darin wider. Mit den verlängerten Öffnungszeiten kann nun optimaler vor Arbeitsbeginn oder nach Schichtende trainiert werden.“



Hinweise beim Training: Sportwissenschaftler Tobias Groß (r.) gibt Henning Kuczewski Tipps.



Nutzt das Kursangebot: Michelle Ebert-Schlusche trainiert immer nach der Arbeit.

Die neuen Öffnungszeiten:

Montag & Mittwoch | 8.30–20 Uhr
Dienstag & Donnerstag | 6.15–18 Uhr
Freitag 7–17 Uhr



JETZT NEU
KAFFEE IM RECUP MITNEHMEN

PFANDBECHER
FÜR COFFEE-TO-GO

1€
PFAND

Mehrweg statt Einweg. Nachhaltig und unkompliziert

Der Pfandbecher für den Coffee-to-go

Umweltfreundliche Alternative zum Einwegbecher

Das Prinzip Recup-Becher ist einfach: Wer einen Coffee-to-go in dem wiederverwendbaren Becher bestellt, hinterlegt einen Euro als Pfand und kann den Becher an einer beliebigen Recup-Station in Deutschland abgeben. Solche Stationen gibt es seit Mitte Januar auch in den SB-Shops der Halle 2 / Halle 2 Anbau, an der Kaffeebar in Halle 1 sowie in den Betriebsrestaurants der Halle 1 und Halle 4 im Werk Salzgitter.

Der Recup-Becher ist der praktische Pfandbecher für den Coffee-to-go. Ihn gibt es seit Jahresbeginn an den Kaffeebars im Werk Salzgitter. Der Mehrwegbecher der Firma Recup

kann etwa 500 Mal mit einem Heißgetränk befüllt, gespült und wieder verwendet werden, bevor er ausgetauscht werden muss. Der Becher besteht aus 100 Prozent recyclebarem Kunststoff und enthält keine Schadstoffe. Außerdem ist der Becher leicht, bruchsicher und geschmacksneutral. Eine umweltfreundliche Alternative zu Einwegbechern.

- über 500 Mal befüllbar
- 1 Euro Pfand
- enthält keine Schadstoffe



Mit Genauigkeit zum Erfolg

Messen, prüfen und immer ein Blick auf die Qualität

Das Team aus dem Messraum nimmt zum ersten Mal am SPEED+ Award in der Kategorie Prozessexzellenz teil. Seine Aufgabe besteht darin, Messteile aus der Fertigung, wie zum Beispiel Zylinderkurbelgehäuse, auf deren Genauigkeit zu prüfen. Damit wird sichergestellt, dass Prozesse funktionieren und die Qualitätssicherung gegeben ist.

Pia Arth ist Meisterin und koordiniert das Team für den SPEED+ Award: „Zu unserem Team gehören 27 Mitarbeiter. Wir machen Shopfloor immer während der Frühschichten am Dienstag und Donnerstag. An diesen

Terminen besprechen wir aktuelle Themen, die uns betreffen, etwa Kennzahlen und Engpassthemen.“ Pia Arth über die Stärken des Teams: „Wir sind sehr kritisch und arbeiten unsere Themen fleißig ab. Unsere Kollegen bringen sich mit ihren Ideen und Verbesserungsvorschlägen aktiv ein.“



In Aktion: das Team Messraum an seinem Shopfloor-Tisch.

Eine der Besten der Welt

Logistikerin Hannah Schildbach mit dem Best Apprentice Award 2019 ausgezeichnet

Hannah Schildbach ist stolz. Die 20-jährige Fachkraft für Lagerlogistik gehört zu den weltweit besten Azubis im Volkswagen Konzern und ist Preisträgerin des Best Apprentice Awards 2019. Sie ist eine von 49 Nachwuchsfachkräften aus 20 Ländern, die im vergangenen Dezember in Wolfsburg im Beisein des Vorstandsvorsitzenden Dr. Herbert Diess ausgezeichnet wurden.

Hannah über ihren Arbeitsalltag: „Wenn ich mit meiner Arbeit beginne, schaue ich zuerst auf meinen Versetzungsplan, aus dem hervorgeht, was ich transportiere und an welche Linie. Dann nehme ich mein Fahrzeug entgegen und melde mich beim Scanner an. Anschließend beginne ich mit der Verteilung der Teile. Die Teile kommen von Zulieferern oder sind



Unterwegs auf ihrem Routenfahrzeug: Hannah Schildbach transportiert Teile direkt an die Montagelinie.

Hausteile aus eigener Fertigung.“ Ihre dreijährige Ausbildung beschreibt sie als eine lehrreiche und erfüllende Zeit. Doch auf dem Erfolg

ausruhen, das kommt für sie nicht infrage. Hannah möchte sich weiterentwickeln und freut sich auf kommende Herausforderungen.

Das sagen Mitarbeiter zur App:



Hat den Salzgitter-Kanal abonniert: Meister Bastian Keller.

„Ich nutze die App täglich mehrere Male. Durch sie habe ich einen schnellen Zugriff auf die Newskanäle der Werke, das KundenCenter und die Speisepläne. Die Infos sind aktuell, gebündelt und auf einer Plattform. Mir gefällt es, dass ich die App auch bequem von zu Hause aus nutzen kann.“

Bastian Keller, Meister PE 2

Nutzt die App auf seinem privaten Smartphone: Jan Mattus.



„Ich nutze die App mehrmals in der Woche. Dafür habe ich sie auf meinem privaten Smartphone heruntergeladen. Meistens schaue ich mir die Speisepläne an und lese mir die News im Salzgitter-Kanal durch. Man muss ja schon wissen, was los ist. Ich möchte auf dem aktuellsten Stand sein, dafür ist die App wirklich gut.“

Jan Mattus, Teamsprecher in der Kostenstelle 7243 – Kennfeldkühlungsmodul

Weitere Informationen

Die 360° Volkswagen App kann im Google Play Store und im App Store heruntergeladen werden.

Bleib gesund, Kollege – Gute Beispiele für Arbeitsplatzoptimierung im Radtrieb Halle 30

Verhältnis- und Verhaltensoptimierung am Arbeitsplatz

Gesundheit ist eins der wichtigsten Güter im Leben. Wer gesund ist, kann gute Leistung erbringen. Das gilt auch für den Arbeitsplatz. Von der Gesundheit eines Mitarbeiters profitiert der Mitarbeiter selbst genauso wie das Unternehmen. Um die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und Arbeitsplätze dahin gehend zu optimieren, bietet das Gesundheitswesen Braunschweig in Zusammenarbeit mit der Volkswagen Group Services das Programm „Prävention am Arbeitsplatz“ an. Wesentlicher Bestandteil dieser Initiative ist neben der Optimierung der Arbeitsplätze in Bezug auf Verhältnis- und Verhaltensoptimierung das persönliche Gespräch: Dabei beraten Ergo- und Physiotherapeuten die Kolleginnen und Kollegen an ihrem Arbeitsplatz und prüfen die Bewegungs- oder Handlungsabläufe. Denn jeder Mensch ist individuell in seiner Art, sich zu bewegen. Der eine greift aufgrund seiner Armlänge weiter, ein anderer hat mehr oder weniger Kraft oder muss mehr Schritte tun als sein Kollege. Ziel ist es, praktikable und umsetzbare Möglichkeiten für eine ergonomische Verbesserung des Arbeitsplatzes zu finden, die erst einmal ausprobiert und dann direkt in den Arbeitsablauf integriert werden.

Edmolifte, Regalumbauten und große Rollen für Sarajevo-Trolleys

Einer, der dieses Programm schon seit zwei Jahren nutzt, ist Unterabteilungsleiter Sertan Dogan. In seiner Abteilung Radtrieb wurden schon viele Maßnahmen umgesetzt, die kontinuierliche Erfolge erzielten. So wurde zum Beispiel die Verpackung von Stahlradträgern verändert, um das Verkanten zu reduzieren und die Position der Auflage zu optimieren.



Macht die Arbeit leichter: Heiko Funk freut sich über die Edmolifte, die die Faustsattel-Behälter optimal anheben und neigen.



Bessere Kontrolle durch Spiegel: Teamsprecher Michael Kupinski am ZP-2-Arbeitsplatz des Radtriebs, der durch neue Spiegel eine bessere Qualitätskontrolle bei gleichzeitiger Arbeitserleichterung ermöglicht.



„Prävention am Arbeitsplatz schafft auch mit kleinen Dingen eine große ergonomische Wirkung. Das Team ist sehr zufrieden.“

Sertan Dogan, Unterabteilungsleiter Radtrieb



Jetzt läuft's besser: Monika Dorin präsentiert die neuen großen Rollen an den Sarajevo-Trolleys, die das Schieben deutlich erleichtern.



Das könnte etwas für das Team sein?

Interessierte Führungskräfte, die Unterstützung bei der nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsplätze und damit an motivierten und gesunden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben, können sich direkt an Dr. Tim Heyne wenden:

tim.heyne@volkswagen.de
Telefon +49 531 298 2472

Außerdem erleichtern Regalumbauten die Entnahme von Kleinladungsträgern. Und auch die Installation von Hub-Neige-Geräten, sogenannten Edmoliften, am Arbeitsplatz der Faustsattel ermöglicht eine deutliche Verbesserung der Ergonomie. Viele weitere Maßnahmen wurden umgesetzt, um die Arbeitsplätze zu optimieren. Sertan Dogan sagt: „Ich halte sehr viel von dem Programm ‚Prävention am Arbeitsplatz‘, denn hier

werden die Mitarbeiter direkt nach ihrer Meinung und Ideen gefragt. Das schafft Möglichkeiten, die direkt wirken. Meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mit den Ergebnissen sehr zufrieden.“

„Es ist wichtig, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst ergonomisch optimierte Arbeitsplätze bekommen. Daher betrachten wir gemeinsam mit den Kollegen jeden einzelnen Arbeitsplatz individuell“, sagt

Dr. Tim Heyne, Werkarzt und Koordinator des Projektes im Gesundheitswesen. „Das Team von ‚Prävention am Arbeitsplatz‘ erarbeitet gemeinsam mit den Mitarbeitern nachhaltige Verbesserungen, welche direkt von den ‚Experten‘ aus den Fachabteilungen kommen. Manchmal sind es nur kleine Änderungen, die eine große Wirkung zeigen. Das Programm ‚Prävention am Arbeitsplatz‘ ist ein Gewinn für alle Fertigungsbereiche.“

Neuer Q-Stützpunkt in der LMZ-Fertigung

Ein Besprechungsstehtisch und ein großer Touchmonitor erleichtern die Arbeit

Ein neuer Anlaufpunkt der Qualitätssicherung in der Fertigung Guss, Bearbeitung und Montage ist jetzt in der Halle 3 entstanden. Der sogenannte Q-Stützpunkt bietet für Rücksprachen und Regeltermine sowohl einen Besprechungsstehtisch als auch einen großen Touchmonitor.

Ein Raum mit vielen Möglichkeiten und Ruhe

„Am bisherigen Standort in der Fertigung war es immer laut. Bei Besprechungen konnte man seinen Gesprächspartner aufgrund der Geräuschkulisse häufig schlecht oder gar nicht verstehen“, sagt Sven Bauer, der an der Planung und Umsetzung des Q-Stützpunktes als Mitarbeiter der Qualitätssicherung beteiligt war und das Projekt trotz seines Wechsels in den Betriebsrat im vergangenen November noch zu Ende begleitete. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Qualitätssicherung waren daher auf der Suche nach

einer langfristigen Lösung für einen schallisolierten Raum. Des Weiteren schließt sich dem Raum eine Lagerfläche an, auf der die Rückläufer

mit Qualitätsbeanstandungen sicher verwahrt und am Schadensteilertisch, der zweimal pro Woche stattfindet, vorgestellt werden können.

Im neuen Q-Stützpunkt werden Fehlerquellen dokumentiert, Qualitätsbeanstandungen besprochen und Maßnahmen zur Verbesserung festgelegt. Und

auch der dicke Aktenordner, in dem früher alles verwahrt wurde, gehört der Vergangenheit an. Jetzt werden die Vorgänge digital gespeichert und können auf dem großen Monitor jederzeit abgerufen werden. „Wir wollten im Rahmen von Shopfloor 2.0 auf eine papierlose Variante umsteigen, das funktioniert hier super“, sagt Sascha Kistenmacher von der Qualitätssicherung, Abteilung Q1/6, der bei der Umsetzung des Projektes sämtliche organisatorische Aufgaben übernommen hat. „Auch für zum Beispiel Schulungen der Kollegen bietet die Digitalisierung neue Möglichkeiten, Lerninhalte zu vermitteln und auf neuestem Stand zu halten.“



Ganze (Team-)Arbeit: Das Umsetzungsteam Sven Bauer, Sven Schomaker-Bartling (Unterabteilungsleiter), Sebastian Wohlfahrt, Ulrich Heike, Sascha Kistenmacher, Dennis Maiwald und Erik Hatlapa (v. l.).

TIPP!

Der Raum ist seit Januar für alle Mitarbeiter am Standort nutzbar – die Buchung erfolgt über Outlook (VWAG R: BS, BZ-H03-H4-EG CCB-Q1/6).



Ausgezeichnet: N. Günther (2. v. r.) mit B. Osterloh, Dr. H. Diess und G. Kilian (v. l.).

Einer der besten Azubis weltweit

1 Niels Günther ist 24 Jahre alt, in Braunschweig ausgebildeter Elektroniker für Automatisierungstechnik und gehört zu den besten Auszubildenden des Volkswagen Konzerns weltweit. Dafür wurde er jetzt gemeinsam mit 48 anderen Azubis aus aller Welt mit dem „Best Apprentice Award“ ausgezeichnet.

Der gebürtige Salzgitteraner hat seinen Wunschberuf auf dem beruflichen Gymnasium entdeckt und seine Ausbildung zum Elektroniker für Automatisierungstechnik am Standort Braunschweig im Sommer 2018 abgeschlossen. Danach arbeitete er in der Schweißgruppe Hilfsrahmen im Werk Braunschweig und für ein halbes Jahr im Zusammenbau Antriebsgelenkwellen in Wolfsburg. „Mir war klar: Ich möchte zurück ins Werk Braunschweig. Ich mag diesen familiären Standort, hier kennt man die Leute und weiß, wen man anrufen kann, wenn man Hilfe braucht“, sagt er.

Seit Januar 2019 ist Niels nun Versorgungsmaschinist im Kesselhaus und sorgt dafür, dass die Maschinen ausreichend mit Kühlwasser und Druckluft versorgt sind. In diesem Jahr möchte der 24-Jährige sich beruflich nochmals weiterentwickeln und außerdem berufsbeigleitend seinen Techniker Elektrotechnik an der Fernschule machen.

Ein stolzes Audit-Ergebnis

Ein hervorragendes Ergebnis für das Werk Braunschweig: Mit 99 Prozent Erfüllungsquote hat der Standort das Re-Zertifizierungs-Audit bestanden. Damit wird das DQS-Zertifikat für weitere drei Jahre verlängert.

Besondere Stärken des Standortes liegen laut den Auditoren Annett Patzschke-Wahl und Achim Gleich im Bereich Transformation (Planung und Qualifikation), einigen vorderen Plätzen beim SPEED+ Award und einem sehr hohen Prozessbewusstsein, gepaart mit Fachkompetenz und Qualifikation. Gelobt wurden außerdem die umgesetzten Maßnahmen im Bereich Digitalisierung und die Nutzung der neuen internen Kommunikationskanäle. Lediglich drei Nebenabweichungen wurden vermerkt. Bei den wenigen Kritikpunkten brachte das Auditorenteam sechs Verbesserungspotenziale ein.



„99 Prozent ist ein extrem gutes Ergebnis, das die gute Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter widerspiegelt. Dafür meinen Dank. Jetzt heißt es, diese gute Qualität zu halten“, sagt Werkleiter Werner Gose.

Achsen aus Meerane

Gemeinsam mit dem Prozesspartner für den ID.3¹

Das Projekt begann im März 2017, der Hallenbau im April 2019: In Meerane – acht Kilometer vor Zwickau – steht die 30.000 Quadratmeter große neue Halle, in der Hinter- und Vorderachsen sowie Cornermodule und Ladegeräte für den ID.3 und perspektivisch auch andere Fahrzeuge des Volkswagen Konzerns montiert werden. Die Montage wird von der Volkswagen Group Services übernommen, die im Vergebefahren das Rennen machte. Die Serienproduktion läuft bereits und orientiert sich an den Bedarfen des Volkswagen Werks Zwickau, in dem der ID.3 gefertigt wird. Mehr als 200 Mitarbeiter werden nach dem kompletten Hochlauf hier beschäftigt sein, dann laufen bis zu 350.000 Komponenten vom Band.

Jetzt waren Vertreter des Werkmanagements zu Gast in Meerane, um auf der einen Seite die modernen Montageanlagen in der Serienproduktion zu erleben, und auf der anderen Seite den Mitgliedern des Projektteams, aber auch den Kolleginnen und Kollegen der Volkswagen Group Services für das Engagement zu danken. „Meerane gehört zum Standort Braunschweig, auch wenn



Gemeinsame Ziele: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Volkswagen Group Services und Werkmanagement.

es ein bisschen weiter weg ist. Gemeinsam mit der Volkswagen Group Services sorgen wir von hier dafür, dass die neuen Elektro-Fahrzeuge des Konzerns termingerecht Achsmodule von höchster Qualität erhalten“, sagte Heiko Schumann, Leiter KC Achsmontage & Lenkung.

Interessiert: Vertreter des Werkmanagements auf dem Rundgang durch die neue Halle.



Das Team (v. l.): M. Mugler, H. Schulze Niehoff, S. Hemmecke, X. Peschel, D. Abel, H. Schmidt, O. Menzel, R. Seitz, S. Jürges, C. Massaneck, P. Weißbeck

Das Team der Kategorie Prozessexzellenz

SPEED+ Award 2019

Das Braunschweiger Team Anlieferung MEB Bremsättel tritt in der SPEED+-Award-Kategorie Prozessexzellenz an. Zur Verbesserung wurde an der Durchlaufzeit gearbeitet – Bestand und Bedarf sollen optimal aufeinander abgestimmt werden, außerdem sollen Umpackkosten minimiert werden.

Wunsch des Teams waren stabilere Behälter für die Bremsättel. Wenn es gelingt, die Packdichte zu erhöhen und die Behälter höher zu stapeln, werden

zusätzliche Logistikstellplätze gewonnen. „Wir haben einen Ansatz für ein neues Behälterkonzept erarbeitet: einen Spritzgussbehälter, den wir in Braunschweig selbst herstellen könnten und der stabiler und billiger in der Beschaffung wäre“, sagt Dominik Abel, der das Award-Team von Oliver Menzel übernommen hat. Genauer zur Umsetzung des neuen Spritzgussbehälters soll in einem Workshop Ende Februar erarbeitet werden.

Ab jetzt ganz neu: Der Bereich Personal

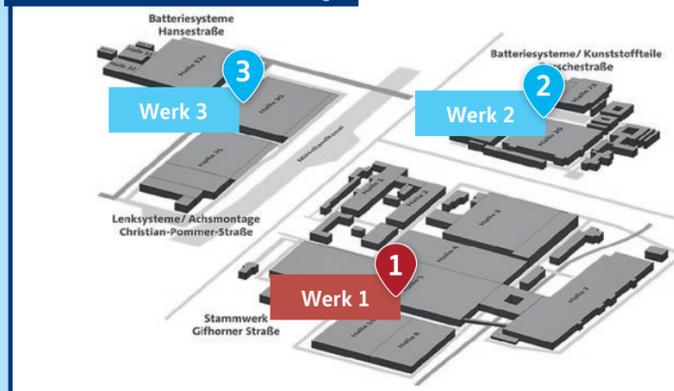
Beratungszentrum für Mitarbeiter, HR Business Partner für Führungskräfte

Mit Einführung von One HR gibt das Personalwesen die Antwort auf die Fragen der Transformation der Arbeitswelt. Auch das Personalwesen in Braunschweig hat sich umstrukturiert. Von der Einführung einer neuen Arbeitsweise profitieren alle, weil Personal weiterhin dicht an den Beschäftigten bleibt, aber unkomplizierter, schneller, digitaler und effizienter wird.

Das Beratungszentrum

Für alle Beschäftigten ist das Beratungszentrum erste Anlaufstelle bei persönlichen Anliegen. Allgemeine Fragen, wie zum Beispiel zur Entgeltabrechnung oder Elternzeit, können sofort beantwortet werden. Die Leitung der HR Beratungszentrum hat Constanze Winkler. Sie sagt: „Das Beratungszentrum ist bei persönlichen HR-Themen erste Anlaufstelle. Mit großem Engagement arbeitet die Mannschaft daran, die persönlichen Anliegen der Beschäftigten schnell und verlässlich zu beantworten.“

Service Points in Braunschweig



HR Business Partner für Führungskräfte

Den Führungskräften stehen künftig HR Business Partner zur Seite. Sie sind Spezialisten, die bei Fragen zu Personal und Organisation unterstützen, begleiten und strategische Beratung, lösungsorientierte Ansätze sowie Teamentwicklungsexpertise anbieten, um die Herausforderungen

der Transformation gestalten zu können. Die Personalleitung am Standort hat weiterhin Susanne Dellit. Der Leiter der HR-Business-Partner-Abteilung ist Ralf Witte. „Durch die Spezialisierung wollen wir zum einen Anliegen der Beschäftigten bearbeiten und zum anderen Führungskräfte unterstützen. Wir sind gut gestartet – das Prinzip stimmt“, sagt Susanne Dellit.

Neue Service Points

Flexible Service Points

Kontakt zum Beratungszentrum:

E-Mail: hrbc.braunschweig@volkswagen.de

Telefon: +49 531 298 3353 (Mo-Do: 8-16 Uhr, Fr: 8-15 Uhr)

Werk 1: Ehemaliges Torgebäude Rühmer Weg, vor Halle 10, EG links Mo-Do: 8-16 Uhr, Fr: 8-15 Uhr

Werk 2: Halle 20, EG Di: 8-16 Uhr, Fr: 8-15 Uhr

Werk 3: Halle 31, 1. OG Mo: 8-16 Uhr, Mi: 8-16 Uhr