

360° BRAUNSCHWEIG

RUNDUM VOLKSWAGEN – DIE MITARBEITERZEITUNG FÜR UNSEREN STANDORT

JUNI 2019



mit
Broschüre
„E-Mobilität
im Fokus“



Stolz: Sabrina Prübe, Projektleiterin im Anlagenbau. Die Punkte auf dem Boden markieren die Stellen für die Anlagen des Gehäusebaus.



Das Highlight steckt im Kofferraum

Laute Motoren und viele Pferdestärken: Beim diesjährigen Wörthersee-GTI-Treffen Ende Mai kamen GTI-Fans wieder auf ihre Kosten. Am Start war auch die Studie GTI „Aurora“ von Volkswagen, an dem ein Azubi aus der Komponente mitgearbeitet hat. Dass der GTI aber mehr als PS und ein sportliches Design zu bieten hat, zeigt sich, wenn man den Kofferraum öffnet: Hier befindet sich ein echtes Technologie-Highlight aus der Komponente...

→ SEITE 13

Tempo erhöhen: Mark Möller im Interview

Was sind die wichtigsten Entwicklungsthemen in der Komponente, wie geht es im Handlungsfeld



Innovation weiter und was sind die nächsten Schritte im Geschäftsfeld E-Mobilität? Mark Möller, Entwicklungschef und Leiter des Geschäftsfeldes E-Mobilität der Komponente, erklärt im Interview mit der 360°, wie die Komponente noch mehr Tempo bei Entwicklungsprojekten gewinnen kann.

→ SEITE 13



Mobile Arbeit: Kollegen geben Tipps

Lange Fahrwege zur Arbeit oder ein dringender Arztbesuch: Mobile Arbeit kann sinnvoll eingesetzt werden, um Job und Privatleben besser zu vereinbaren. Doch worauf sollten Chef und Mitarbeiter achten, damit mobile Arbeit für beide Seiten funktioniert? Vier Kollegen aus Salzgitter berichten von ihren Erfahrungen und geben Tipps, wie diese Arbeitsform ein echter Gewinn für das ganze Team werden kann. Außerdem im Überblick: Zahlen, Daten, Fakten zur mobilen Arbeit in der Komponente.

→ SEITE 14

Der nächste MEB-Meilenstein in Braunschweig

In Halle 32a entstehen die Anlagen für den Gehäusebau der MEB-Batterien

Das Gehäuse für die MEB-Batterie ist eine Eigenentwicklung des Komponenten-Werks Braunschweig, auf die auch Sabrina Prübe, Projektleiterin im Anlagenbau, besonders

stolz ist. In der neuen Halle 32a des Komponenten-Werks Braunschweig im Werk 3 West entstehen zurzeit die Anlagen für den Gehäusebau. Markierungspunkte auf dem Boden zeigen, wo genau die

Anlage aufgebaut wird. Das geht schnell, denn mittlerweile stehen bereits die ersten Bühnenstützen (siehe Foto Seite 23), dann folgen Versorgungsarbeiten und die Sprinkleranlage, bevor die Anla-

gen selbst aufgebaut werden. Start of Production (SOP) ist in KW 45. Bis zu 220.000 Gehäuse pro Jahr werden künftig in der Halle 32a an der Hansestraße produziert.

→ SEITE 23



In Berlin: Bundestrainer Joachim Löw (links) und Konzernchef Herbert Diess.

Bundestrainer Löw repräsentiert Volkswagen

Joachim Löw ist neuer Volkswagen Markenbotschafter. Der Trainer der Fußball-Nationalelf soll das Unternehmen vor allem auf seinem Weg in die Elektromobilität begleiten. Während einer Probefahrt mit Konzernchef Herbert Diess im ID.3 überzeugte er sich von den Vorzügen der elektrischen Volkswagen. → SEITE 4

Fertig: Die App für Beschäftigte

Die 360° Volkswagen App für Mitarbeiter ist fertig. Sie funktioniert auf dienstlichen und privaten Smartphones. Unter anderem Werk-, Speise- und Busfahrpläne können sich Beschäftigte anschauen. Zusätzlich gibt es einen Nachrichtenkanal mit Volkswagen News. → SEITE 9

Plan: Batteriezellfertigung im Werk Salzgitter

Weichenstellung: Aufsichtsrat bewilligt Investitionen von knapp einer Milliarde Euro

Aufsichtsrat und Vorstand haben wichtige Weichen für die Zukunft gestellt: Der Volkswagen Konzern wird im Zuge seiner Elektro-Offensive den Aufbau einer Batteriezellfertigung forcieren. Dazu hat der Aufsichtsrat Investitionen von knapp einer Milliarde Euro bewilligt. Geplant ist, eine solche Batteriezellfertigung im Werk Salzgitter anzusiedeln. Bis zu 700 Arbeitsplätze können entstehen.

Weitere Beschlüsse: Der Konzern verhandelt mit potenziellen Standorten über das geplante neue Mehrmarken-Werk in Europa, und er bereitet den Börsengang der Nutzfahrzeugsparte Traton vor. Aufsichtsratschef Hans Dieter Pötsch: „Im Zuge unserer umfangreichen Elektro-Offensive



Im Einsatz: Kristina Nosko (von links), Fatih Ugurlu und Tom Zeuchner begutachten das sogenannte Pouch Zellformat, das künftig in der Pilotlinie Batteriezeile gefertigt wird.



Aufsichtsratschef
Hans Dieter Pötsch



Konzernchef
Herbert Diess



Betriebsratschef
Bernd Osterloh



Ministerpräsident
Stephan Weil

wollen wir unsere Batteriekapazitäten im Rahmen von strategischen Partnerschaften absichern. Zudem wollen wir unsere Produktionskapazitäten in Europa ausweiten, um unsere Wachstumspläne zu unterstützen.“

Konzernchef Herbert Diess sagt: „So konsequent wie kein anderer Automobilhersteller treiben wir die Elektrifizierung und Digitalisierung unserer Flotte voran.“ Gleichzeitig baue Volkswagen in den nächsten Jahren innovative Geschäftsfelder auf. Deshalb gehe es darum, den Konzern so auszurichten, dass er den umfassenden Wandel der Autoindustrie an entscheidender Stelle mitgestalten könne. Diess: „Die Entscheidungen sind wichtige Meilensteine für die

Zukunft von Volkswagen.“ Betriebsratschef Bernd Osterloh betont: „Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat begrüßen die Entscheidungen und unterstützen sie ausdrücklich. Es handelt sich um Weichenstellungen, mit denen wir sowohl Beschäftigungssicherung als auch Wirtschaftlichkeit nachhaltig weiterentwickeln können.“

Ministerpräsident Stephan Weil ist überzeugt: „Der Beschluss des Aufsichtsrats ist ein Durchbruch für die Batteriezellproduktion in Niedersachsen.“ Für das Auto-Land Nummer 1 sei die Produktion von Batteriezellen zwingend notwendig, sagte Weil weiter: „Für den Standort Salzgitter sind das positive Signale.“ → SEITE 5



Unterschrift in Spanien: Zweiter von links Herbert Diess, daneben Luca de Meo.

China: Seat plant Markteintritt

Der Volkswagen Konzern baut das Geschäft auf seinem zweiten Heimatmarkt China aus: Ein Joint Venture aus Volkswagen Group China, Seat und JAC plant, dass Seat in den nächsten zwei bis drei Jahren auf den chinesischen Markt kommt. Eine entsprechende Vereinbarung wurde am Hauptsitz der Marke im spanischen Martorell beim Besuch einer chinesischen Regierungsdelegation unterzeichnet. Das 2017 gegründete Joint Venture JAC Volkswagen konzentriert sich auf die Entwicklung, Produktion und Vermarktung reiner Batteriefahrzeuge.

Konzernchef Herbert Diess: „Durch die enge Zusammenarbeit von Seat und JAC können wir auf dem weltgrößten Markt für Elektromobilität Synergien schaffen, die unsere Marktabdeckung deutlich vergrößern. Gerade das Segment der kleineren E-Autos wächst rasant und bietet viel Potenzial.“ Seat Chef Luca de Meo betonte, die Vereinbarung sei ein wichtiger Schritt für die Marke. „Mit dem Eintritt in den chinesischen Markt sichern wir die Zukunft des Unternehmens und gleichzeitig den weiteren Ausbau der Elektromobilität. Auf diesem Gebiet setzt China den Maßstab.“

Mehr zum Thema „Volkswagen Konzern in China“ auf den Seiten 6-7

Diesel-Klagen: So geht es weiter

Volkswagen Juristin Janett Fahrenholz erklärt: Das muss man jetzt zur Musterfeststellungsklage wissen

Mehr als 420.000 Dieselfahrer haben sich in Deutschland der Musterfeststellungsklage gegen Volkswagen angeschlossen. Sie wird erstmals am 30. September vor dem Oberlandesgericht Braunschweig verhandelt. Janett Fahrenholz ist Anwältin bei Volkswagen und erklärt die Hintergründe.

Frau Fahrenholz, muss sich Volkswagen auf weitere finanzielle Belastungen einstellen?

Nein, eine weitere finanzielle Belastung wird es – abgesehen von den Rechtsverteidigungskosten – unmittelbar durch die Musterfeststellungsklage nicht geben. Es geht zunächst einmal nur darum, ob Kunden grundsätzlich Schadensersatzansprüche haben könnten. Konkrete Schadenssummen werden in dem Verfahren nicht verhandelt. Sollte der Verbraucherzentrale Bundesverband (vzbv) als Kläger Erfolg haben, müsste jeder einzelne Kunde individuell und auf eigene Kosten und eigenes Risiko eine Klage einreichen.

Wann erwarten Sie eine Entscheidung des Gerichts?

Wir rechnen nicht vor 2023 mit einem rechtskräftigen Urteil zur Musterfeststellungsklage. Sie ist ein neues Instrument. Allein das wird zu Verzögerungen führen.

Und was können die Kunden in möglichen Folgeverfahren erwarten?

Wenn nach einem ersten Grundsatzzurteil später einzelne Verfahren der Kunden starten, haben die Fahrzeuge meist schon eine hohe Laufleistung. Oft ziehen die Gerichte vom ursprünglichen Kaufpreis einen Nutzungsersatz ab. Dies entspricht der gefestigten Rechtsprechung des



Volkswagen Juristin Janett Fahrenholz: Die Volkswagen AG ist auf die Musterfeststellungsklage gut vorbereitet.

„Wir rechnen nicht vor 2023 mit einem rechtskräftigen Urteil zur Musterfeststellungsklage.“

höchsten deutschen Gerichts, des Bundesgerichtshofs. Der Kläger hat ja sein Fahrzeug seit dem Kauf ohne Einschränkungen genutzt. Bei hohen Laufleistungen von zum Beispiel über 200.000 Kilometern kann sich ein möglicher Schadensersatz stark reduzieren. Zudem müssen die Kunden ihr voll funktionstüchtiges Auto abgeben.

Wieso einigt sich Volkswagen nicht außergerichtlich mit den Kunden?

Weil wir die Klage für nicht gerechtfertigt halten. Fahrzeuge sind zugelassen, sicher und vollumfänglich verkehrstüchtig. Nach wie vor werden sie von hunderten tausenden Kunden täglich gefahren.

Sind teils schon umgesetzte Fahrverbote und das schlechte Image des Diesels eigentlich ein Schaden – beispielsweise für den Restwert des Fahrzeugs?

Natürlich hat das Image des Diesels gelitten – auch aufgrund der politischen Diskussionen. Das betrifft aber die Diesel-Fahrzeuge aller Hersteller. Seit der Dieselskandal im September 2015 öffentlich wurde, haben sich die Restwerte über zwei Jahre hinweg stabil entwickelt. Dies haben nicht nur Analysen der Volkswagen AG ergeben. Zu diesem Ergebnis kommen auf Basis ihrer umfassenden Daten auch unabhängige Dienstleister wie DAT oder Schwacke. Die Motor-Software im Fahrzeug hat also keinen unmittelbaren Einfluss auf den Restwert. Das ist der Wert des Fahrzeugs nach einer bestimmten Nutzungsdauer. Genau auf diesen Zusammenhang kommt es aber rechtlich an. Deswegen ist die Musterfeststellungsklage aus unserer Sicht abzuweisen.



JANETT FAHRENHOLZ (39)

arbeitet seit 2014 als Juristin im Rechtswesen der Volkswagen AG. Sie ist spezialisiert auf komplexe Klageverfahren im In- und Ausland. In den Prozessen rund um die Dieselskandal vertritt sie die Interessen der Volkswagen AG, insbesondere in der Musterfeststellungsklage. Für ihre internationale Erfahrung im Bereich der Prozessführung ist die Juristin mit dem Preis „European Litigation Counsel of the Year 2018“ ausgezeichnet worden.

Digital Car & Service: Erste Mitarbeiterveranstaltung

Die Vorstände Christian Senger und Frank Welsch betonten vor 1.500 Beschäftigten die Bedeutung des Teamworks

Mehr als 1500 Beschäftigte haben sich bei der ersten Mitarbeiterveranstaltung des neuen Vorstandsbereiches Digital Car & Service (kurz: D) über die Arbeit und Aufgaben des neuen Ressorts informiert. Im Fokus standen bei der Veranstaltung in Halle 106 am Standort Wolfsburg die Themen Digitalisierung im Fahrzeug und intelligente Cloud-Anbindung.

Christian Senger, der das neue Vorstandressort der Marke Volkswagen leitet, und Entwicklungsvorstand Frank Welsch demonstrierten einen engen Schulterschluss. Bei ihrem gemeinsamen Auftritt betonten sie, dass es auf gutes Teamwork der Mitarbeiter beider Bereiche ankomme.

Die Bereiche D und E bilden gemeinsam die Technische Entwicklung. Dies sei nicht nur für die erfolgreichen Anläufe von ID. und Golf 8 bedeutsam. Die Zusammenarbeit entscheide darüber, ob die technische Transformation von Volkswagen überzeugend gelinge. Senger forderte seine Mannschaft auf: „Silodenken hat keinen Platz. Nur gemeinsam sind wir stark.“ Welsch betonte: „Das Wichtigste ist der enge Schulterschluss von D und



Gemeinsam auf der Bühne: Entwicklungsvorstand Frank Welsch (von links), Software-Vorstand Christian Senger und Betriebsrat Gerardo Scarpino.

E. Die Technische Entwicklung wird durch diese Zusammenarbeit stärker und leistungsfähiger, nicht nur in den wichtigsten Zukunftsfeldern.“

Außerdem präsentierten sich die Bereiche des neuen Vorstandsbereiches an sieben Infoständen. Die Beschäftigten waren eingeladen,

digitale Dienste und Mobilitätsdienstleistungen des Konzerns zu entdecken. Bei den Mitarbeitern kam das gut an. „Ich bin erst seit einer Woche im Unternehmen. Die Infostände und die ganze Veranstaltung sind für mich die maximale Info-Session“, sagte Florian Wieder,

Mobility Services. Lena Karnebogen, Produktmanagerin „We Connect“: „Ich finde es klasse, dass wir hier alle zusammenkommen und einen Überblick erhalten, wer alles zum neuen D-Ressort gehört und wie wir die Zusammenarbeit gestalten werden.“ Özlem Becker, Prozessmanagerin Elektrik-/

Elektronikentwicklung: „Der erste Eindruck ist sehr positiv. Man merkt, dass der Fokus dieser Veranstaltung auf Transparenz und Informationsweitergabe liegt.“ Und ihr Kollege Simon Schorrardt lobt: „Ich bin angenehm überrascht von der lockeren Atmosphäre. Hier wird sehr offen kommuniziert.“



Infostände: Beschäftigte stellen in Halle 106 in Wolfsburg ihre Arbeit vor.



Zufrieden: Die Mitarbeiter Simon Schorrardt und Özlem Becker.

Impressum

360°

Herausgeber
Interne Kommunikation
Konzern und Marke Volkswagen

Anschrift
Brieffach 1977, K-SI
38440 Wolfsburg

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

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

CvD
Dirk Borth

Redaktion
Marc Rotermund, Tobias Schwerdtfeger,
Alexander Ott, Oliver Keppler;
ständige Mitarbeit: Jesko Giessen

Layout/Produktion
Dominic Stripling, Volkswagen;
TERRITORY CTR GmbH

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

Druck
Dierichs Druck + Media, Kassel

PEFC-zertifiziert
Dieses Produkt stammt aus
nachhaltig bewirtschafteten Wäldern
und kontrollierten Quellen.

„Auch der Personalbereich muss sich verändern und leistungsfähiger werden.“



Gunnar Kilian:
„Den Grundstein
zum Erfolg legen
wir gerade.“

Ziel: Volkswagen modernisieren

360°-Interview mit Konzern-Personalvorstand Gunnar Kilian: Digitalisierung und Elektromobilität als Chance

Seit April 2018 ist Gunnar Kilian Konzern-Personalvorstand. Mit 44 Jahren ist der gelernte Journalist und frühere Sprecher des Konzernbetriebsrates einer der jüngsten Vorstände eines DAX-Unternehmens. 360° interviewte ihn.

Herr Kilian, Betriebsratschef Bernd Osterloh spricht immer von der hellen und der dunklen Seite der Macht bei Volkswagen. Seine Seite ist für ihn die helle, Sie gehören demnach jetzt zur dunklen Seite. Bringen Sie Licht ins Dunkel?

Mir geht es weniger um hell oder dunkel. Wir brauchen gemeinsame Lösungen. Volkswagen gehört ja nicht allein dem Vorstand, den Aktionären oder der Belegschaft, sondern allen. Klar ist doch: Wir müssen Volkswagen modernisieren. Und das muss schnell gehen. Volkswagen muss die Chancen nutzen, die sich durch die Digitalisierung und Elektromobilität auftun. Der Personalbereich spielt dabei eine Schlüsselrolle.

Das ist das Stichwort für das Projekt Fokus Personal. Sie haben vor ein paar Tagen eine gemeinsame Erklärung mit dem Betriebsrat unterzeichnet. Welchen Zweck hat die Erklärung?

Wir dokumentieren damit ein gemeinsames Grundverständnis. Volkswagen wird immer mehr zu einem Mobilitätsanbieter. Um diesen

Wandel gestalten zu können, brauchen wir in allen Bereichen neue Kompetenzen, Tätigkeiten, Strukturen und Prozesse.

Was heißt das für den Personalbereich?

Auch der Personalbereich muss sich verändern und leistungsfähiger werden. Er war bisher viel zu sehr Regelhüter. Wir müssen viel stärker kundenorientiert, effizient, zeitgemäß und innovativ sein. Selbstredend geht es dabei auch um die Digitalisierung von Personalprozessen. Vor diesem Hintergrund geben wir mit der gemeinsamen Erklärung allen Beschäftigten Sicherheit und Orientierung: Wir haben zum Beispiel festgeschrieben, dass es kein Outsourcing von HR-Kernaufgaben und Personalprozessen geben wird. Und wir haben Regeln für individuelle Entwicklung, Entgelt und Arbeitszeit festgelegt. Die Basis für alle Veränderungen sind die tariflichen und betrieblichen Regelungen. Und: Die betriebliche Mitbestimmung an den Standorten bleibt in vollem Umfang erhalten.

Mit der Fakultät 73 haben Sie ein viel beachtetes Ausbildungsprojekt angeschoben. Erklären Sie uns die Hintergründe?

In der Fakultät 73 bildet Volkswagen derzeit 100 Nachwuchskräfte zu Programmierern aus. Die Mehrzahl der Teilnehmer hat unsere Volkswagen

Group Academy direkt aus anderen Bereichen bei Volkswagen rekrutieren können. Bei Volkswagen gibt es viele Talente, die wir für die Digitalisierung dringend mobilisieren müssen. Uns kommt es darauf an, dass jemand voll motiviert und zielstrebig dazu bereit ist, sich weiterzuqualifizieren. Schon jetzt zeichnet sich ab, dass das Programm erfolgreich sein wird. Deswegen sprechen wir gerade mit dem Betriebsrat über eine Ausweitung. Ich stelle mir vor, dass wir schon bald jährlich 200 Nachwuchskräfte ausbilden. Der Bedarf an Softwareentwicklern ist jedenfalls riesengroß bei Volkswagen.

Aber Volkswagen baut zugleich auch Personal ab. Wie verträgt sich das eine mit dem anderen?

Die Wende zur Elektromobilität kostet Arbeitsplätze. Aber ich sage unmissverständlich: Bei uns muss niemand um seinen Arbeitsplatz bangen. Wir haben Beschäftigungssicherung bis zum Jahr 2025 vereinbart. Dort, wo Arbeit entfällt, gestalten wir das über Altersteilzeit. Das haben wir auch in den vergangenen Jahren schon so praktiziert. Seit 2016 haben bereits 9.300 Beschäftigte die Chance auf Altersteilzeit genutzt. Sie gehen bis spätestens 2020 in die passive Phase der Altersteilzeit. Und zu den drei nächsten Geburtsjahrgängen, die für Altersteilzeit infrage kommen, gehören rund 11.000 Mitarbeiter. Da,

wo es Sinn ergibt, werden wir entsprechende Angebote machen. Den genauen Fahrplan vereinbaren wir mit dem Betriebsrat in einer „Roadmap Digitalisierung“.

Auch fast vier Jahre nach dem Bekanntwerden des Dieselskandals ist bei Volkswagen immer noch ständig die Rede von Kulturwandel. Hört das denn nie auf?

Ich hoffe nicht, denn mit dem Gelingen des Kulturwandels entscheiden wir über die wirtschaftliche Zukunft unseres Unternehmens und damit über die Sicherheit unserer Arbeitsplätze. Wir hatten auch vor dem Dieselskandal bei Volkswagen keine durchgehend schlechte Kultur – ganz im Gegenteil. Aber der Dieselskandal hat uns klar gezeigt, dass wir an einigen Stellen korrigieren müssen. Das Gute: Kultur ist veränderbar. Wir sind heute schon ein ganz anderes Unternehmen und befinden uns immer noch in einem kulturellen Aufbruch. Das Role-Model-Programm für Führungskräfte, Kulturdialoge, Treffs mit Chefs und nicht zuletzt unsere KulTour durch die Werke – das alles zeigt Wirkung. Die Stimmung im Unternehmen wird langsam wieder besser. Das belegen auch die Ergebnisse des Stimmungsbarometers. Wir sind übrigens dem Monitor Larry Thompson sehr dankbar. Er hat entscheidenden Anteil daran, dass Volkswagen auf dem richtigen Weg ist. Wir verdanken ihm und seinem Team sehr wichtige Ratschläge und Hinweise.

Aber wohin führt uns denn der Weg mit Volkswagen?

Unser Weg führt zum Erfolg. Den Grundstein legen wir gerade. In Zeiten schnellen Wandels ist anfängliche Skepsis verständlich. Aber ich bin sicher, dass sie mehr und mehr der Begeisterung weichen wird. Die Aufbruchsstimmung ist schon jetzt überall zu spüren. Vielerorts im Unternehmen ist man dazu bereit, mit bekannten Arbeitsweisen und Denkmustern zu brechen. In unserer HR-Querdenkerfabrik zum Beispiel haben wir viel Energie freigesetzt und Ideen für die nächsten Schritte in die Zukunft entwickelt. Kreatives Potenzial haben wir überall im Unternehmen. Der Golf in seiner nächsten Generation und die ID. Familie zeugen davon. Wenn wir selbst davon überzeugt sind, dann werden es auch unsere Kunden sein.



Konzern: Neue Stellenbörse kommt gut an

Erfolgreicher Start: Seit März können sich Volkswagen Mitarbeiter intern auf konzernweite Stellenausschreibungen bewerben. Mit etwa 75.000 Aufrufen in den ersten vier Wochen hat es die neue Stellenbörse, Konzern Job Board genannt, direkt auf Platz zwei der am häufigsten aufgerufenen Communitys in Group Connect geschafft. Aktuell stehen 440 Stellen online.

Gesucht wird eine Vielzahl von Mitarbeitern – von der medizinischen Fachkraft im Gesundheitswesen über den Online-Marketing-Experten bis zum Entwicklungsingenieur für e-Mobility-Antriebssysteme.

Es gilt das Prinzip: Intern vor extern

Mit Offerten vertreten sind Audi, Porsche, MAN Truck & Bus, Financial Services, Volkswagen Marke Pkw, Volkswagen Nutzfahrzeuge, Volkswagen Group Components sowie die Konzernstellen.



Alexandra Baum-Ceisig,
Personalleiterin indirekte
Bereiche

Alexandra Baum-Ceisig, Personalleiterin indirekte Bereiche: „Das Konzern Job Board hilft den Beschäftigten, sich schnell und unkompliziert über vakante Stellen bei anderen Konzernmarken zu informieren. Dadurch ergeben sich neue Entwicklungsmöglichkeiten, denn Volkswagen Mitarbeiter werden gegenüber externen Kandidaten priorisiert berücksichtigt. Ich freue mich, dass der konzernweite Arbeitsmarkt gut angenommen wird. Es zeigt, dass so ein Instrument im Unternehmen gewünscht und gebraucht wird.“



Sebastiano Addamo,
Betriebsratskoordinator

Sebastiano Addamo, Betriebsratskoordinator: „Der konzernweite Arbeitsmarkt ist ein gutes Instrument, um die Chancengleichheit im Unternehmen zu erhöhen. Wir begrüßen die Schaffung dieser neuen Stellenbörse, weil sie für Transparenz und Erweiterung der Job-Perspektiven sorgt. Offene Stellen im Konzern werden auf diese Weise erstmals sichtbar und können schnell wieder intern besetzt werden, weil das Prinzip ‚intern vor extern‘ bei der Besetzung der freien Stellen angewendet wird.“

Wer sich bewerben möchte: Abrufbar ist das Konzern Job Board online über Group Connect. Direkt auf der Startseite werden die neuesten Stellenangebote hinterlegt.



Fokus Personal: Es ist eines der zentralen Projekte, mit dem Konzern-Personalvorstand Gunnar Kilian den Personalbereich digitalisieren und zum Treiber des Wandels bei Volkswagen machen will.

Jogi Löw ist neuer Markenbotschafter

In Berlin: Der Trainer der deutschen Fußball-Nationalmannschaft testete gemeinsam mit Konzernchef Herbert Diess den vollelektrischen ID.3

Das ist ein echter Transfercoup: Joachim Löw ist neuer Volkswagen Markenbotschafter. Der Coach der deutschen Fußball-Nationalmannschaft repräsentiert ab sofort die Marke Volkswagen. Der 59-jährige soll das Unternehmen vor allem auf seinem Weg in die Elektromobilität begleiten.

Vor dem DFB-Pokalfinale überzeugte sich Löw von der Faszination des vollelektrischen Fahrens: Mit Volkswagen Chef Herbert Diess war er in einem getarnten Prototyp des ID.3 in Berlin unterwegs. Er ist das erste Modell der neuen Volkswagen Elektrofamilie, die ab nächstem Jahr auf den Markt kommt.

Als Löw und Diess am Brandenburger Tor aus dem ID.3 aussteigen,

zücken Touristen und Fußball-Fans sofort ihre Handys, bitten um Selfies, kommen näher, stellen Fragen. Der Bundestrainer, der Konzernchef und das erste Modell der ID. Familie sind sofort Lieblinge der Massen.

„Es war eine tolle Erfahrung, so lautlos und komfortabel durch Berlin zu fahren“, schwärmt Löw. Er ist überzeugt: „Mit der Einführung des ID.3 wird es Volkswagen gelingen, die Elektromobilität aus der Nische zu führen.“ Weltpremiere feiert das Auto im September bei der Internationalen Automobil-Ausstellung in Frankfurt.

Vertriebsvorstand Jürgen Stackmann: „Joachim Löw trainiert die Nationalmannschaft seit vielen Jahren auf höchstem Niveau und hat sich dabei auch von sportlichen Rückschlägen nicht



Löw und Diess: Fotoaufnahmen auf einem Rest der Berliner Mauer.



Vor dem Brandenburger Tor: Löw, Diess und der ID.3

beirren lassen.“ Außerdem sei es ihm immer wieder gelungen, Umbrüche einzuleiten. Deshalb passe er perfekt zu Volkswagen. Stackmann: „Mit Käfer und Golf haben wir Klassen über Jahre geprägt und leiten nun mit dem ID.3 den nächsten Umbruch in der Marke ein. Wir wollen mit der Elektromobilität Millionen begeistern – ebenso wie der Bundestrainer mit seiner neuen Mannschaft.“

Löw freut sich ebenfalls über die Partnerschaft: „Es gibt kaum ein Unternehmen, das so fest im Fußball verwurzelt ist wie Volkswagen. Ich begrüße es, dass Volkswagen den Fußball in seiner gesamten Vielfalt unterstützt.“



Dicht umzingelt und sofort Lieblinge der Massen: Diess, Löw und ein getarnter Prototyp des ID.3.

Anzeige

Ein Sommer voller Lifestyle.

- Kühltasche GTI**
UPE ~~29,90 €~~
WA-Preis **23,90 €**
- Sonnenbrille (LMS)**
UPE ~~59,90 €~~
WA-Preis **47,90 €**
- Zehensandale**
UPE ~~11,90 €~~
WA-Preis **9,50 €**
- Luftmatratze**
UPE ~~19,90 €~~
WA-Preis **15,90 €**
- Liegestuhl**
UPE ~~56,90 €~~
WA-Preis **43,90 €**
- Picknickdecke**
UPE ~~28,90 €~~
WA-Preis **23,10 €**
- R Bluetooth Speaker**
UPE ~~44,90 €~~
WA-Preis **35,90 €**

Erhältlich sind die Lifestyle-Artikel im **Volkswagen Zubehör Shop, Autostadt KundenCenter, WA-Direktwahl 627 46 57, Mo. - Sa. 08:00 - 18:00 Uhr** oder im **Volkswagen Shop and More am Tor 17**. Nur solange der Vorrat reicht! Verkauf an Werksangehörige mit registrierter Stammmnummer. Der Rabatt für Werksangehörige beträgt im Volkswagen Zubehör Shop in der Autostadt ganzjährig 20% Nachlass auf alle Zubehör- und Lifestyle-Produkte. Aktionsware ist davon ausgeschlossen. Jegliche Nachlässe können der geldwerten Besteuerung unterliegen. Alle genannten Preise beinhalten die gesetzliche Mehrwertsteuer. Zahlungsmöglichkeiten: Bar, EC-Karte, alle gängigen Kreditkarten und der Kreditschein der VW AG. Druckfehler vorbehalten!

Volkswagen Lifestyle



Salzgitter soll Batterie-Herzstück fertigen

Aufsichtsrat bewilligt Investition von rund einer Milliarde Euro für eine Zellfabrik



Blick von oben: Das Werk Salzgitter liegt in einem Industriegebiet im Stadtteil Beddingen.

In den nächsten zehn Jahren wird Volkswagen auf seinen konzerneigenen Elektro-Plattformen rund 22 Millionen Fahrzeuge bauen. Das sagte Konzernchef Herbert Diess während der Hauptversammlung in Berlin. Klar ist: Dazu braucht es Batterien. Die Zellen als das Herzstück der Batterie sollen aus dem Werk Salzgitter kommen, rund 30 Kilometer vom Stammsitz in Wolfsburg entfernt.

„Ein zentrales und strategisch wichtiges Bauteil im E-Auto ist die

Batterie. Daher machen wir die Batterietechnologie zur Schlüsselkompetenz von Volkswagen mit unserem Center of Excellence in Salzgitter“, erklärte Diess. Der Konzernchef weiter: „Wir haben strategische Batteriezellen-Lieferanten ausgewählt. Mit Blick auf den weiter steigenden Bedarf forcieren wir den Aufbau und Betrieb einer Batteriezellfertigung gemeinsam mit einem Partnerunternehmen. Dazu hat der Aufsichtsrat ein Investitionsvolumen von knapp einer Milliarde Euro bewilligt. Wir planen, eine solche Batteriezellfabrik in Deutschland aufzubauen, konkret im niedersächsischen Salzgitter – vorausgesetzt, die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen passen.“

Hintergrund: Der Batterie-Bedarf des Volkswagen Konzerns steigt allein in Europa und Asien auf mehr als 300 Gigawattstunden jährlich. Die heutigen Zellkapazitäten decken

nicht ab, was der Markt in Zukunft braucht. Batteriefabriken für Autohersteller befinden sich aktuell hauptsächlich auf dem Papier, im Rohbau oder im Hochlauf. Da aktuell die Volumen von Elektrofahrzeugen noch überschaubar sind, werden die Zellen aus Asien importiert. Erste Batteriefabriken in Europa befinden sich inzwischen im Anlauf. Aber sobald allein die E-Offensive des Volkswagen Konzerns Fahrt aufgenommen hat, wird auch die regionale Fertigung von Batterien aus Wettbewerbssicht sinnvoll. Deshalb ist die Konzern-Batteriestrategie ein wesentlicher Bestandteil der Konzern-Elektifizierungsstrategie.



Thomas Schmall, Vorstandsvorsitzender der Group Components

Das sagt Komponenten-Vorstand Thomas Schmall

„Die Investitionsentscheidung des Aufsichtsrats für eine Batteriezellfertigung ist ein wichtiger Schritt in der Transformation unseres Unternehmens und ein wesentlicher Schritt für den Komponentenstandort Salzgitter.“

Für unsere Zukunftsfähigkeit ist die Transformation in die E-Mobilität und damit der Fokus auf E-Komponenten zentral. Ich freue mich, dass wir als Volkswagen Group Components die wesentlichen Prozessschritte

in der End-to-End-Batteriestrategie des Konzerns gestalten und unsere Expertise rund um das Thema Batterie stetig weiter ausbauen und markenübergreifend einsetzen können.“

Batteriezellfertigung: Das sagen Mitarbeiter aus Salzgitter



„Dass die Batteriezellfertigung nach Salzgitter kommt, finde ich ebenso zukunftsweisend wie die Tatsache, dass dort auch 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Beschäftigung finden können.“

Gabriele Mittelstädt
Elektroplanung



„Ich finde es sehr gut, dass hier in Salzgitter eine Batteriezellfertigung entstehen soll. Das sichert Arbeitsplätze. Für uns geht es weiter. Es ist schön, dass eine solche Fertigung auch hier in Deutschland geplant ist.“

Klaus-Peter Kowol
Motorennacharbeiter



„Ich finde gut, dass eine Batteriezellfertigung in Salzgitter entstehen soll. Wir müssen uns technologisch anpassen. In einer Batteriezellfertigung sehe ich Potenzial.“

Christine Dzierzan
Materialflussplanung



„Ich freue mich sehr, dass der nächste Schritt für eine Batteriezellfertigung in Salzgitter erfolgt ist. Dies ist nicht nur für uns als Standort Salzgitter wichtig, sondern auch für unsere Region und Deutschland.“

Daniel Kempa
Auslaufmanagement



Vorbereitungen für Börsengang der TRATON SE

Der Vorstand der Volkswagen AG hat mit Zustimmung des Aufsichtsrats beschlossen, den geplanten Börsengang der TRATON SE in Abhängigkeit der weiteren Kapitalmarktentwicklung noch vor der Sommerpause durchzuführen.

Am 13. März hatte die Volkswagen AG aufgrund des schwierigen Marktumfeldes beschlossen, von den Vorbereitungen für einen Börsengang der TRATON SE zunächst Abstand zu nehmen. Der Vorstand hatte sich jedoch weiterhin für einen Börsengang in einem besseren Marktumfeld ausgesprochen.



Frank Witter,
Finanzvorstand

Frank Witter, Finanzvorstand der Volkswagen AG, sagte: „Wir haben immer deutlich gemacht, dass wir den Börsengang unverändert anstreben. Die aktuellen Markteinschätzungen haben uns ermutigt, jetzt diese Entscheidung zu treffen.“



Andreas Renschler,
Chef von Traton und Mitglied des Konzernvorstands

Andreas Renschler, Vorstandsvorsitzender der TRATON SE und auch Vorstandsmitglied der Volkswagen AG, sagte: „Die TRATON SE und unser gesamtes Team sind sehr gut aufgestellt für die Wiederaufnahme der Vorbereitungen zu einem schnellen Börsengang.“



Das ist TRATON

Die TRATON Group gehört mit ihren Marken MAN, Scania und Volkswagen Caminhões e Ônibus zu den weltweit führenden Nutzfahrzeugherstellern, die durch profitables Wachstum, globale Expansion und kundenfokussierte Innovationen das Ziel verfolgt, einen Global Champion der Branche zu schaffen.

Die Geschäftstätigkeit gliedert sich in die beiden Segmente Industrial Business und Financial Services.

Das Industrial Business bündelt die drei operativen Einheiten MAN Truck & Bus, Scania Vehicles & Services und Volkswagen Caminhões e Ônibus.

Das Segment Financial Services bietet Kunden ein breites Spektrum an Finanzdienstleistungen, darunter Händler- und Kundenfinanzierungen, Leasing, Bank- und Versicherungsprodukte.

Changchun: Einer der wichtigsten Standorte der Autoindustrie

Gunnar Kilian und Qin Huanming sprechen im Interview mit 360° über die Bedeutung des Standorts und seinen bemerkenswerten Wandel

Herr Kilian, warum ist es für Volkswagen wichtig, Beschäftigte aus Deutschland nach China zu entsenden?

Kilian: Für den Volkswagen Konzern ist China einer der Schlüsselmärkte. Schon jetzt verkaufen wir dort die meisten Fahrzeuge. Wenn wir langfristig in China erfolgreich sein wollen, müssen wir seine Kultur, die Menschen und den Markt verstehen. Das können wir nur erreichen, wenn wir unser jeweiliges Know-how auf Augenhöhe teilen. Kurz gesagt: Die jährlich rund 200 Kolleginnen und Kollegen aus Deutschland bringen nicht nur Wissen in unsere chinesischen Werke und Gesellschaften, sondern lernen auch viel. Denn dort entstehen ebenfalls wichtige Technologien für die Zukunft der Mobilität.

Welche Bedeutung hat hierbei der Standort Changchun?

Kilian: Changchun ist schon jetzt einer der wichtigsten und größten Standorte für die Automobilindustrie in Asien. Mit der wachsenden Zahl von Unternehmen vor Ort nimmt seine Bedeutung als Innovationszentrum für unsere Branche weiter zu. Daher ist es wichtig, dass auch die jeweiligen Experten aus Deutschland die dortigen Entwicklungen begleiten und mitgestalten.

Herr Qin, was erwartet die Expats in Changchun?

Qin: Erst einmal eine große Überraschung, denn die „Autostadt“ ist grün und lebenswert.



Gunnar Kilian, Konzern-Personalvorstand



Huanming Qin, Vorstand China FAW Co., Ltd.

abzubauen. Unser Ziel ist, Behördengänge zu vereinfachen beziehungsweise zu reduzieren. Hinzu kommen medizinische Versorgung und Freizeitangebote, die passgenau auf die Bedürfnisse der Expats abgestimmt sind. Und mit der geplanten Direktflug-Verbindung nach Deutschland rücken alte und neue Heimat dichter aneinander.

Herr Kilian, wie haben Sie Changchun persönlich empfunden?

Kilian: Wie bei jeder Stadt in China war ich beeindruckt vom enormen Wachstumstempo. Neues entsteht in Changchun nicht nur mit Blick auf das wirtschaftlich Gebotene, sondern vor allem auf die Menschen, die in der Region leben. Sie profitieren von einer Mischung aus viel Grün, kulturellen Angeboten und moderner Infrastruktur. Diese Faktoren machen Changchun für mich zu einer Stadt, in der es sich angenehm arbeiten und leben lässt.

Welche konkreten Ziele verfolgt das Team?

Qin: Zum einen geht es darum, bürokratische und sprachliche Hürden



Hochmoderne Fertigung im Mehrmarken-Fahrzeugwerk: In Changchun laufen Modelle von Volkswagen und Audi vom Band, außerdem werden Getriebe und Motoren produziert.

Mehr Flüge, mehr Feste und weniger Bürokratie

Eine Volkswagen Taskforce macht den Standort attraktiver



Wintersport-Wettkämpfe mit 250.000 Zuschauern wie beim Vasaloppet China Ski Festival und fast unberührtes Natur-Idyll: Beides ist typisch für Changchun.

Parallelen von Wolfsburg und Changchun

Dazu unterstützen – wie auch in Wolfsburgs Gründerzeit – alle neu entstehenden Stadtteile die Funktion einer „Autostadt“. Arbeiten, Wohnen und Freizeitgestaltung sind eng verzahnt. Eine weitere Parallele: Politik

und ansässige Unternehmen arbeiten hier Hand in Hand. Dabei stehen auch die Beschäftigten von Volkswagen im Fokus, die als sogenannte Expats für eine bestimmte Zeit an den Standort entsendet werden.



International aufgestellt: Im Werk von FAW-Volkswagen arbeiten knapp 23.000 Beschäftigte – rund 250 von ihnen sind als sogenannte Expats in Changchun.

Der Volkswagen Konzern gehört in Changchun daher zu den wichtigsten Treibern des Wandels: Vor Ort beim Joint Venture FAW-Volkswagen arbeitet eine eigene Taskforce daran, die Attraktivität der Region zu erhöhen. Jens Pfitzinger, Personalleiter von Volkswagen China, betont: „Das hohe Engagement und die gute Vernetzung der Kolleginnen und Kollegen haben dazu geführt, dass wir schon nach kurzer Zeit große Erfolge erzielt haben.“

Sichtbar sind sie an vielen Stellen: Die vereinfachte Vergabe von Visa und Arbeitserlaubnissen und die verlängerte Gültigkeitsdauer dieser Dokumente bauen bürokratische Hürden ab. Zugleich sollen in der zweiten Jahreshälfte

2019 mehrmals wöchentlich Direktflüge nach Frankfurt am Main starten.

Mehrsprachigkeit wird Standard

In den wichtigen Behörden gibt es direkte Ansprechpartner für die Expats; die Amtssprache hier ist Englisch. Ihre Kinder werden schon seit Längerem in der Deutschen Internationalen Schule sowie der Changchun American International School in ihrer Muttersprache unterrichtet.

Straßennamen und Verkehrsschilder in Changchuns Innenstadt werden derzeit schrittweise um Übersetzungen ergänzt, und im FAW-eigenen Krankenhaus sind Mehrsprachigkeit und

ein erfahrenes, internationales Ärzteteam verfügbar. Die Leistungen und Prozesse dort hat die Taskforce in den vergangenen Monaten mit Blick auf die ausländischen Kollegen angepasst. Pfitzinger erklärt: „Wir haben zugleich die Kooperation zwischen dem Gesundheitswesen bei Volkswagen in Deutschland und der Klinik der FAW gestärkt. So können wir allen Kolleginnen und Kollegen am Standort Changchun die beste medizinische Versorgung garantieren.“

Der Gedanke des Miteinanders findet sich auch in einem umfangreichen Kulturprogramm, das Beschäftigte

Wolfsburg Changchun

Städtefreundschaft seit 2006

Fläche der Stadt
204 Quadratkilometer
3.616 Quadratkilometer

Anteil Grünfläche
(ohne landwirtschaftl. Fläche)
31,5 %
41,5 %

Fläche des Volkswagen Werkes
1,6 Quadratkilometer
1,9 Quadratkilometer

Einwohner
120.000
7,5 Millionen

Beschäftigte im Volkswagen Werk
63.000
23.000

Expats
ca. 50 aus Changchun
ca. 190 aus Wolfsburg

Beliebtestes Gericht im Betriebsrestaurant
Currywurst
Jiāozǐ (Teigtaschen)

Erfolgreichster Fußballverein
VfL Wolfsburg, 1.Liga
Changchun Yatai, 2.Liga



Jens Pfitzinger, Personalleiter Volkswagen China

Sachen grüne und umweltfreundliche Stadt gilt. Auch das ist wieder eine Parallele zum Konzernsitz Wolfsburg.

4 Fragen an ...



Harald Müller ist Chef der neuen Marke Jetta.

Jetta: 300 Millionen Klicks seit Markenstart

Markenchef Harald Müller über den Ansturm auf die Internetseiten, den Mythos Jetta und die Stimmung in der Mannschaft.

1 Wie sind die Reaktionen der Kunden auf die neue Marke?

Die Wahrnehmung der Marke Jetta hat sich nach dem Brand-Reveal in Wolfsburg, dem Brand-Launch in Chengdu und dem ersten öffentlichen Auftritt auf der Shanghai-Auto-Show im April sehr positiv dargestellt. Bei rund 300 Millionen Seitenabrufen im Internet sind über 95 Prozent der öffentlichen Meinungen positiv oder neutral. Die Kunden haben Jetta als Marke mit starken deutschen Genen erkannt, die erwiesene Qualität, Zuverlässigkeit und Sicherheit von Volkswagen übernimmt und weiterführt.

2 Wer ist der typische Jetta Kunde und was ist ihm wichtig?

Als eines der erfolgreichsten Volkswagen Fahrzeugmodelle in China und erstes Auto zahlreicher Familien hat Jetta eine einzigartige emotionale Kundenbindung. Unsere Zielgruppe ist zwischen 25 und 35 Jahre alt und lebt vor allem in Städten außerhalb der Megacities. Der typische Kunde befindet sich in einem Lebensabschnitt, der harte Arbeit erfordert, er verhält sich pragmatisch und weiß genau, was er will. Die meisten unserer Kunden sind Erstkäufer und legen großen Wert auf Qualität und Markenherkunft.

3 Wie ist die Stimmung zum Markenstart in der Mannschaft?

Die Mannschaft ist sehr stolz, die 30-jährige Erfolgsgeschichte des Jetta fortzusetzen – und auch voller Zuversicht, dass Jetta eine großartige Marke werden kann. So, wie es unser Markenclaim sagt: „Proud Past, Bright Future“. Stolz Vergangenheit, strahlende Zukunft.

4 Was sind die nächsten Meilensteine?

Die Marke Jetta hat drei Modelle in erster Welle, und zwar den Jetta VA3 (Stufenheck), das SUV Jetta VS5 und das größere SUV, den Jetta VS7. Davon haben VA3 und VS5 den Produktionsstart Ende Juni und werden im 3. Quartal 2019 auf dem Markt eingeführt. Die Markteinführung des SUV VS7 ist für Anfang Januar 2020 geplant.



Ein Käfer-Modell als Geschenk: Konzernchef Herbert Diess begrüßte den chinesischen Minister für Transport, Li Xiaopeng, in Wolfsburg. Der Minister informierte sich über die Strategie des Konzerns zur E-Mobilität.

E-Mobilität: Diess spricht mit chinesischem Minister

Li Xiaopeng bei Deutschlandbesuch zu Gast im Werk

Chinesischer Transportminister in Wolfsburg: Li Xiaopeng hat sich jetzt im Rahmen seines offiziellen Deutschlandbesuchs im Werk Wolfsburg über die E-Mobilitätsstrategie des Konzerns informiert. Dabei sprach er mit Konzernchef Herbert Diess unter anderem über die Vernetzung von Fahrzeugen, die Entwicklung des chinesischen Automobilmarktes und die Öffnungspolitik Chinas.

China nimmt bei der globalen Transformation des Volkswagen Konzerns und dem damit verbundenen Dekarbonisierungsprogramm eine zentrale Rolle ein. Bereits dieses Jahr wird das Angebot an elektrifizierten

Fahrzeugen ausgeweitet. Bis 2028 soll mehr als die Hälfte der vom Konzern geplanten 22 Millionen E-Autos in China produziert werden. Ziel ist es, im Jahr 2025 rund 1,5 Millionen elektrifizierte Fahrzeuge, die meisten davon reine E-Autos, an Kunden auszuliefern.

Herbert Diess: „China ist der zweite Heimatmarkt des Volkswagen Konzerns und durch die dynamische Entwicklung mittlerweile ein weltweit herausragendes Kraftzentrum für neue Technologien wie Digitalisierung, E-Mobilität und autonomes Fahren. Umso mehr begrüßen wir die weitere Liberalisierung des Marktes.“

Volkswagen Pensionär gibt Erste-Hilfe-Unterricht in China

Darum setzt sich der ehemalige Wolfsburger Mitarbeiter in Changchun ein

Arbeiten aus Leidenschaft: Eigentlich könnte Joachim Schmidt seinen wohlverdienten Ruhestand genießen. Weil ihm das auf Dauer zu langweilig ist, macht er sich regelmäßig auf den Weg nach Changchun. Dort gibt er sein Wissen an deutsche Kollegen, die im Auslandseinsatz sind, weiter. Schmidt hat am Standort Wolfsburg jahrelang Erste-Hilfe-Kurse

angeboten, nun übt er mit Konzernmitarbeitern in China für den Ernstfall, zeigt, wie man Verletzte in die stabile Seitenlage bringt oder eine Herzmassage durchführt. Außerdem gibt er nützliche Tipps: Was ist bei Ohrenschmerzen oder Durchfall zu tun? „Diese Aufgabe macht mir großen Spaß, ich kann mein Wissen weitervermitteln und bleibe aktiv. Das finde ich super“, sagt

Schmidt. Dr. Kai Sickmann, Leiter Gesundheit International bei Volkswagen, ist froh über die Unterstützung des Senior-Experten: „Wir sind sehr dankbar, dass unser Kollege dafür sorgt, dass die entsandten Mitarbeiter auf den Notfall vorbereitet sind.“ Bisher haben knapp 90 Teilnehmer das Training durchlaufen, der nächste Kurs findet im Herbst statt.



Erste-Hilfe-Kurse in China: Joachim Schmidt (2. von links) mit seinen Schülern in Changchun. Der Ruhestandler zeigt den entsandten Kollegen, was in Notfällen zu tun ist (rechtes Bild).



Kooperationsstart: Schüler einer Grundschule im chinesischen Bachu feiern mit Volkswagen Repräsentant Thomas Fischer (Mitte) den Beginn des Pilotprojekts zum Einbau eines zentralen Wasserfilters.



Sauberes Trinkwasser: Schüler in der Provinz Xinjiang können ihren Durst direkt am Wasserhahn stillen. Nach der Pilotphase soll das Projekt perspektivisch auf 500 Schulen ausgeweitet werden.

Umweltschutz und sauberes Trinkwasser

Volkswagen realisiert in Ürumqi Jugendprojekte mit Vorbildcharakter

Gemeinsam etwas bewegen: Volkswagen produziert in Ürumqi in der westchinesischen Provinz Xinjiang nicht nur Autos. Der Konzern engagiert sich vor Ort insbesondere für Schüler und Studenten. „In Kooperation mit dem Goethe-Institut haben wir zum Beispiel ein Bildungsprogramm

entwickelt, das das Bewusstsein für die Umwelt schärfen soll“, berichtet Volkswagen Repräsentant Thomas Fischer. Seit Projektstart wurden 1.000 Mädchen und Jungen zu Umweltbotschaftern ernannt. Gestartet in Ürumqi machen mittlerweile 25 Partnerschulen in China mit, bis Ende 2019 werden

es 80 Schulen sein, deren Schüler in Theorie und Praxis geschult werden. Weil der Erfolg so groß ist, arbeiten die Partner daran, das Programm auch in anderen Ländern wie Brasilien oder Indien umzusetzen. Das jüngste Vorhaben: sauberes Trinkwasser für Schulen. Zwei Einrichtungen haben in

der Pilotphase, die im Frühjahr 2018 gestartet ist, Zentralfilter erhalten. In den kommenden Monaten sollen perspektivisch 500 Schulen im Süden von Xinjiang mit Filtern ausgestattet werden. Das bedeutet sauberes Trinkwasser für rund eine Million Schulkinder und deren Familien.

VO-Cup: Über Markengrenzen hinweg Gutes tun

Kicken für den guten Zweck: Das geht beim VO-Cup in Baunatal bei Kassel. Am 17. August findet das Fußball- und Beachvolleyball-Turnier in Baunatal bei Kassel statt. Imelda Labbé, Leiterin des Konzern After Sales und Schirmherrin: „Wir wollen als After-Sales-Community näher zusammenwachsen und Menschen, die Hilfe nötig haben, unterstützen.“ Eingeladen sind alle Marken und Märkte sowie die deutschen Vertriebszentren.

Der Förderverein VO-Cup setzt sich ehrenamtlich für krebserkrankte Kinder und behinderte Menschen ein. Insgesamt 460.000 Euro wurden seit 1997 an gemeinnützige Einrichtungen und einzelne Familien übergeben.

1.000 Euro aus den Spendeneinnahmen des VO-Cup 2018 erhielt ein 12-Jähriger, der auf den Rollstuhl angewiesen ist. Die Spende investierte die Familie in neue Rollstuhlrifen, mit deren Hilfe sich der 12-Jährige nun viel selbstständiger am Strand fortbewegen kann. Ende August geht es nämlich zur Klassenfahrt nach Sylt.

Gemeinsam etwas für den guten Zweck tun und für den VO-Cup anmelden? Das ist noch bis zum 30. Juni unter www.vo-cup.de möglich. Die Startgebühr pro Mannschaft beträgt 50 Euro. Für eine Fußballmannschaft braucht es mindestens acht Spieler, für Volleyball fünf.

Volkswagen unterstützt Yad Vashem

Holocaust-Gedenkstätte: Personalvorstand Gunnar Kilian nahm in Israel an Grundsteinlegung für das neue Haus der Sammlungen teil

Personalvorstand Gunnar Kilian hat in Israel an der Grundsteinlegung für das neue Haus der Sammlungen teilgenommen. Die Veranstaltung in der Holocaust-Gedenkstätte Yad Vashem fand während des Nationalfeiertags Yom Hashoah statt, bei dem die Menschen in Israel der Märtyrer und Helden des Holocaust gedenken. Erstmals waren in diesem Jahr Vertreter deutscher Unternehmen geladen.

„Es ist für mich eine große Ehre, zu dieser Gedenkveranstaltung eingeladen zu sein und Volkswagen hier in Yad Vashem im Gedenken an die Opfer des Holocaust vertreten zu dürfen“, sagte Kilian. Yad Vashem beherbergt die weltweit größte Sammlung von Objekten aus der Zeit des Holocaust. Zu ihr gehören Gegenstände, die an die Ermordeten und an ihre Schicksale erinnern.

Durch den Neubau des Hauses der Sammlungen (offiziell: „Shoah Heritage Collection Center“) soll zusätzlicher Raum für die Aufbewahrung, Forschung und Restaurierung geschaffen werden. Volkswagen unterstützt das Projekt ebenso wie die Unternehmen Daimler, Deutsche Bank, Deutsche Bahn und Borussia Dortmund mit jeweils einer Million Euro. Beginnen sollen die Arbeiten im August.

„Die Gedenkfeier zu Yom Hashoah hat mich zutiefst bewegt“, sagte Gunnar Kilian. Er bezeichnete es als große Ehre, die Errichtung des Neubaus



finanziell zu unterstützen. Das Engagement von Volkswagen beschreibt Kilian so: „Der Volkswagen Konzern möchte mit seiner Unterstützung des Hauses der Sammlungen dazu beitragen, die Erinnerung an die Opfer des Holocaust dauerhaft zu bewahren. Wir verstehen die Förderung, die in einer guten und wichtigen Tradition des Volkswagen Konzerns steht, als Ehre und Verpflichtung zugleich. Wir möchten uns damit auch für Völkerverständigung, Toleranz und ein friedliches Miteinander einsetzen.“



i
Eine Million Euro für Gedenkstätte

Die Gedenkstätte Yad Vashem in Israel beherbergt die weltweit größte Sammlung von Objekten aus der Zeit des Holocaust. Ab August beginnen dort die Arbeiten für das neue Haus der Sammlungen, das mehr Platz für die Ausstellungsstücke schafft. Für das Projekt gibt es fünf neue Partner aus Deutschland: Volkswagen, Daimler, Deutsche Bank, Deutsche Bahn und Borussia Dortmund stellen jeweils eine Million Euro bereit.

Besuch der Gedenkstätte Yad Vashem: Personalvorstand Gunnar Kilian in der Halle der Namen im Holocaust-Museum.

Engagement: Kilian unterzeichnete die Urkunde zur Grundsteinlegung und nahm am symbolischen Akt auf dem sogenannten Berg der Erinnerung teil. Die Bauarbeiten sollen im August beginnen.

Anzeige

Rock, not roll

Schön wie der eigene Lieblingssong und so effektiv wie purer Rock 'n' Roll – das sind die neuen dynamischen Nabenkappen. Sie stehen selbst bei Tempo 200 absolut still und sorgen jederzeit für den perfekten Auftritt. Als gekonnt komponiertes Design-Detail und unbeirrbares Marken-Statement mit garantiertem WOW-Effekt. Dieses Angebot ist ab sofort in unseren Shops erhältlich.

~~URP 99,90 €~~
WA-Preis
79,90 €
Dynamische Radnabenkappe

Erhältlich sind die dynamischen Nabenkappen im **Volkswagen Zubehör Shop, Autostadt KundenCenter, WA-Direktwahl 627 46 57, Mo. - Sa. 08:00 - 18:00 Uhr** oder im **Volkswagen Shop and More am Tor 17**. Nur solange der Vorrat reicht. Verkauf an Werksangehörige mit registrierter Stammmummer. Der Rabatt für Werksangehörige beträgt im Volkswagen Zubehör Shop in der Autostadt ganzjährig 20% Nachlass auf alle Original-Zubehörteile und Lifestyle-Produkte. Aktionsware ist davon ausgeschlossen. Jegliche Nachlässe können der geldwerten Besteuerung unterliegen. Alle genannten Preise beinhalten die gesetzliche Mehrwertsteuer. Zahlungsmöglichkeiten: Bar, EC-Karte, alle gängigen Kreditkarten und der Kreditschein der VW AG. Druckfehler vorbehalten.

Volkswagen Zubehör



360° Volkswagen App für Mitarbeiter ist fertig!

Ab sofort kostenlos in den App-Stores von Apple und Google – Teil der neuen Medienfamilie

Darauf haben viele gewartet: Eine moderne App mit allen News und Services rund um den Arbeitsalltag bei Volkswagen. Genau das bietet die neue **360° Volkswagen App**. Sie kann ab sofort kostenlos in den App-Stores von Apple und Google heruntergeladen werden. Die App ist Teil der neuen **360°-Medienfamilie** und ermöglicht zum ersten Mal eine mobile Kommunikation an alle Mitarbeiter. Sie funktioniert sowohl auf Diensthandys als auch auf privaten

Smartphones. Hintergrund: Volkswagen stellt seine internen Medien neu auf und bündelt sie als **360°-Medienfamilie**. Zentraler Baustein ist die **360° Volkswagen App**. „Sie bringt News und Services in einer mobilen App zusammen“, sagt Marco Klein. Mit Co-Productowner Dennis Belling sowie einem Team aus der Konzern IT und dem Software Development Center (SDC) Wolfsburg hat der IT-Experte aus dem Personalwesen die App entwickelt.

Diese und weitere Services hat die **360° Volkswagen App**:

- Speisepläne
- Werkpläne
- interne Bus-Shuttles
- News aus Marken, Werken und Geschäftsbereichen von Volkswagen
- Like-, Kommentar- und Pushfunktion
- HR Self Services (ab App-Version 1.1)
- GroupFind

Das Besondere: Kolleginnen und Kollegen haben nun die Möglichkeit, News, aktuelle Speisepläne und viele weitere Services aus Bereichen wie Personal und Mobilität von überall abzurufen.

Zudem gibt es eine Reihe von Nachrichten-Kanälen, die man jederzeit aus- und wieder abwählen kann. Beispiel: Wer will, der bekommt so Informationen aus den einzelnen Werken und/oder aus Bereichen wie „Produktion & Logistik“, Volkswagen Group Academy, dem Werksangehörigen-Verkauf oder Group Components. Übrigens: Neu ist nicht nur die **360° Mitarbeiter App**. Auch das alte Intranet wird Schritt für Schritt abgelöst: Das **360° Volkswagen Net** läuft bereits seit Ende Mai als Startseite im Browser. Auch die Mitarbeiterzeitung und Newsletter für Führungskräfte tragen inzwischen das Label **360°**.

Hinweis: Bei Volkswagen Osna-brück, Sitech und Volkswagen Sachsen steht die App den Beschäftigten derzeit noch nicht zur Verfügung.

360° Volkswagen App

1 News: Nachrichten aus Marken, Standorten und Geschäftsbereichen. Beschäftigte können die Einstellungen personalisieren.

2 Suche: im Portal, im Telefonbuch und vielen weiteren Systemen mit GroupFind, dem „VW Google“.

3 Services: zum Beispiel Fahrpläne der Werkshuttles, Lage der Gesundheitszentren und Speisepläne.

Und so geht's: Im App-Store von Google oder Apple nach „VW 360°“ suchen und die App herunterladen. Die Anmeldung für Mitarbeiter funktioniert mit Volkswagen UserID und WebServices Passwort (wird auch für Portal oder Stimmungsbarometer verwendet).

360° Volkswagen Net

1 Startseite: Sie ist aufgeräumter und hat größere Vorschaubilder für die News. In einer Sekundär-Navigationsleiste gibt es zum Beispiel Aktienkurse, das Wetter an den Volkswagen Standorten, den EHD-Ticker und Links zu Themenschwerpunkten. Blog-Beiträge und eine Mediathek mit Videos ergänzen die Startseite.

2 Kommentarfunktion: Beschäftigte können Artikel mit einem „Daumen hoch“ liken und zudem kommentieren. Neu ist auch der Besucherzähler unten rechts auf jeder Artikelseite.

Seit 20 Jahren: Mitarbeiter spenden für Kinder

Aktion des Konzernbetriebsrats feiert Jubiläum – Belegschaft hat schon mehr als 22 Millionen Euro für „Eine Stunde für die Zukunft“ gesammelt

Auf dieses Jubiläum können die Volkswagen Mitarbeiter stolz sein: Vor 20 Jahren verzichteten sie erstmals auf einen Stundenlohn und unterstützten mit dem Geld Hilfsprojekte für benachteiligte Kinder. Ins Leben gerufen hatte die Aktion der Konzernbetriebsrat, der im Jahr zuvor, 1998, eine Kooperation mit dem Hilfswerk terre des hommes eingegangen war.

Seitdem sind 250 Projekte mit einem Volumen von mehr als 22 Millionen Euro gefördert worden – in

Argentinien, Brasilien, Deutschland, Indien, Mexiko, Südafrika und Thailand. Ziel war und ist es, Kinder zu schützen und ihnen die Chance auf Bildung und eine berufliche Perspektive zu geben.

Dafür wurde die Initiative sogar ausgeweitet. Seit 2003 spenden die Mitarbeiter die Cents, die auf der Gehaltsabrechnung hinter dem Komma stehen.

„Die Kolleginnen und Kollegen von Volkswagen haben seit zwei Jahrzehnten ein enges und freundschaftliches

Verhältnis zu terre des hommes“, sagt Gesamt-Konzernbetriebsratsvorsitzender Bernd Osterloh und fügt hinzu: „Deshalb feiern der Konzernbetriebsrat und die Belegschaft das 20-jährige Jubiläum. Denn Solidarität ist für uns kein leeres Wort und endet nicht an Werkstoren. Die Volkswagen Belegschaft hat mit ‚Eine Stunde für die Zukunft‘ und damit verbundenen Aktionen wie der euch bekannten Restcent-Spende und ‚a chance to play‘ vielen Tausend benachteiligten Kindern an den verschiedensten Orten

der Welt geholfen. Das wollen wir fortsetzen und noch mehr Mittel für Kinder in Not mobilisieren.“ Volkswagen Personalvorstand Gunnar Kilian sagt: „terre des hommes und Volkswagen, das ist eine Erfolgsgeschichte. Mit dem Volkswagen Konzernbetriebsrat und unseren Hunderttausenden Beschäftigten erhielt das Kinderhilfswerk 1998 einen starken Partner an die Seite. Nun feiert die Kooperation, die mit der Aktion ‚Eine Stunde für die Zukunft‘ begann, ihr 20-jähriges Bestehen. An dieser

Stelle möchte ich eines versichern: Die Volkswagen Belegschaft und der Volkswagen Vorstand stehen auch in Zukunft zusammen mit dem Konzernbetriebsrat weiter an der Seite dieser wichtigen Initiative.“

Das Spendenkonto:
Volkswagen Bank, Betreff
„20. Geburtstag“, BIC VOWADE2BXXX,
IBAN DE43 2702 0000 1500 8859 81



Hilfe für benachteiligte Kinder in aller Welt: Mit den Spenden der Volkswagen Mitarbeiter werden Projekte in Südafrika, Argentinien und anderen Ländern finanziert.

*** 20 Jahre ***
Eine Stunde für die Zukunft
Volkswagen-Belegschaft hilft Kindern



Dafür wird spendet

Das Kinderhilfswerk terre des hommes finanziert mit den Spenden der Volkswagen Mitarbeiter seit 20 Jahren verschiedene Projekte. Unter anderem geht es um frühkindliche Erziehung, um Unterstützung von Schulkindern in Armenvierteln, um Hilfe für Straßenkinder und um den Kampf gegen Kindesmissbrauch. terre des hommes handelt unabhängig von Regierungen, Religionsgemeinschaften und Parteien. Weitere Infos auf der Seite des Betriebsrats im Volkswagen Net und unter tdh.de.



„Software interessiert mich, seit ich denken kann“

Komponenten-Kollegen wagen Neues und berichten über ihren Start in der Fakultät 73

Pioniergeist und Mut für Veränderung zeigten im Premierenjahr der Fakultät 73 unter anderem Mitarbeiter der Group Components: Von insgesamt 73 internen Teilnehmern kommen 21 Kollegen und Kolleginnen aus den Komponenten-Werken Hannover, Salzgitter, Braunschweig und Kassel und arbeiteten zuvor z. B. in der Gießerei, Motormontage oder Lenkungsfertigung. Sadik Altuneriten aus dem Werk Kassel und Dennis Scheffler aus dem Werk Braunschweig berichten von ihren Erfahrungen.

„Für Software interessiere ich mich, seit ich denken kann“, erzählt Sadik Altuneriten. „Wenn jemand im Verwandten- oder Freundeskreis ein Problem mit seinem Rechner hat, heißt es immer: ‚Wir rufen Sadik an.‘ Meistens bekomme ich das dann auch gelöst. Ich habe mich auch schon mit Programmiersprachen beschäftigt und Webseiten programmiert. Auf diesem Gebiet möchte ich mich unbedingt weiterentwickeln.“

2003 machte der 36-Jährige sein Abitur an der Abendschule, war dann Projektleiter für Transportverpackung im hessischen Dietzenbach. Als er und seine Frau mit den drei Kindern nach Kassel umzogen, bewarb er sich im dortigen Volkswagen Komponenten-Werk – mit Erfolg, wenig

später fing er in der Logistik an. „Bei einem Gespräch mit meinem Meister – ich hatte gerade Probleme bei der Freischaltung meiner Zugänge – erzählte ich ihm, dass ich mich privat sehr für Computer und Softwareentwicklung interessiere. Er hat mir dann von der Fakultät 73 erzählt. Das war wirklich ein super Tipp, ich bin ihm sehr dankbar dafür. Denn ich möchte meine Programmierkenntnisse erweitern, mich persönlich und beruflich weiterentwickeln, auch privat weiter lernen. Vor allem aber möchte ich Softwareentwickler werden. Für Volkswagen!“

Sadik Altuneriten pendelt zwischen Kassel und Wolfsburg

Sein Tagesablauf habe sich inzwischen total verändert. „Meine Frau hat mich von Anfang an sehr unterstützt. Gemeinsam haben wir entschieden, dass sie mit den Kindern in Kassel bleibt. Am Wochenende pendele ich nach Hause und versuche die Zeit mit der Familie nachzuholen.“ Zeit zum Lernen bleibt somit unter der Woche. Sadik Altuneriten ist hoch motiviert: Nach dem täglichen offiziellen Schluss um 16.15 Uhr bleibt er zum Lernen noch in der AutoUni. „Ich finde gut, dass ich mich unter der Woche auf das Programm der Fakultät konzentrieren kann. Ich will wirklich so gut wie möglich lernen, um die Fakultät sehr gut abzuschließen. Die Fakultät 73 ist mir das Pendeln wert. Bezahltes



Pioniere: Die ersten Kolleginnen und Kollegen starten in der Fakultät 73 und werden zu Softwareingenieuren ausgebildet.

Lernen – was für ein Luxus. Das ist doch ein Jackpot!“

Auch Dennis Scheffler ist vom Angebot überzeugt

Auch Dennis Scheffler aus dem Komponenten-Werk Braunschweig hat das Angebot der Fakultät 73 überzeugt: „Bisher war Programmieren für mich Freizeitbeschäftigung. Dass ich mich jetzt auch beruflich damit beschäftigen kann, finde ich großartig!“ Der 26-Jährige machte in Braunschweig zunächst eine Ausbildung zum Mechatroniker und arbeitete zuletzt in der Batteriefertigung. Zusätzlich engagierte er sich die letzten sechs Jahre

am Standort als Jugend- und Auszubildendenvertreter und im Prüfungsausschuss der IHK Braunschweig für den Beruf Mechatroniker.

Nebenbei machte Dennis Scheffler seinen technischen Fachwirt und technischen Betriebswirt. „Als der positive Bescheid kam, haben sich Familie und Freunde sehr für mich gefreut.“ Inzwischen gebe es sogar schon Interessierte in seinem Umfeld, die sich ebenfalls bewerben wollen.

„Natürlich ist es mir schwergefallen, mich von meinem Team in Braunschweig zu verabschieden. Ich fühle mich dem Standort sehr verbunden. Aber manchmal muss man sich zu neuen Ufern aufmachen!“

Die nächste Bewerbungsphase für die Fakultät 73 beginnt voraussichtlich ab August 2019, genauere Informationen unter www.fakultaet73.de oder in den Volkswagen Portalen.



Die Fakultät 73

Eine Qualifizierung zum Softwareentwickler bei Gehaltsfortzahlungen für Volkswagen Mitarbeiter oder ein unbefristeter Arbeitsvertrag nach zwei Jahren für Neueinstellungen: Das bietet der Volkswagen Konzern IT-Fachkräften und solchen, die es werden wollen. Am 1. April startete dafür offiziell in der Wolfsburger AutoUni die Fakultät 73.

Aber was hat es eigentlich mit der Zahl 73 auf sich? Die 73 hat für Mathe-Fans eine ganz besondere Bedeutung: Sie ist nicht nur die 21. Primzahl, ihre Spiegelzahl, also die 37, ist die 12. Primzahl. Deren Spiegelzahl – die 21 – ist das Produkt der Multiplikation von 7 und 3. Also eine tolle Zahl – genau richtig für die Fakultät 73.



IT-affin und veränderungsbereit?

Auch die Bereiche **Informationsmanagement & Digitalisierung** und die **Komponenten-IT suchen noch Mitarbeiter** zur Gestaltung und Umsetzung von Digitalisierungs-Projekten. Ansprechpartner sind oliver.fischer1@volkswagen.de und volker.kratzenstein@volkswagen.de



„Mein Meister hat mir von der Fakultät 73 erzählt. Das war ein super Tipp, dafür bin ich ihm sehr dankbar.“

Sadik Altuneriten aus dem Komponenten-Werk Kassel



„Ich fühle mich dem Standort Braunschweig sehr verbunden. Aber manchmal muss man sich zu neuen Ufern aufmachen!“

Dennis Scheffler aus dem Komponenten-Werk Braunschweig

SPEED+ Award: die Linien von Audi, Seat und Skoda

Von Kurbelwelle bis Achsantrieb – die neuen Teams steigen mit Motivation und Ehrgeiz in den Wettbewerb ein.

Audi, Seat und Skoda treten beim SPEED+ Award, dem sportlichen Effizienzwettbewerb der Komponente, das erste Mal an. Jede Marke schießt dabei ein Werk ins Rennen der Volkswagen Group Components: Für Audi startet Győr, für Seat geht das Werk Prat an den Start und für Skoda wollen die Kollegen aus Mladá Boleslav Gold holen. Die neuen Teilnehmer im Überblick:



Audi – Werk Győr

Kategorien: Anlageneffizienz, Montageeffizienz, Shopfloor-Management, Werkzeugkosten
Teilnehmende Mitarbeiter: 1.181

Was die Teams auszeichnet: hohe Flexibilität, starker Teamgeist und Streben nach Perfektion

Linienanzahl: 6 (Zylinderkurbelgehäuse R4 Global Engine Flex, Kurbelwelle R4 Otto Global Engine Linie 2, Kurbelwelle R4 Otto Global Engine Linie 3, Nockenstück V6/V8 Otto Audi Valve Lift System [AVS], R4 Otto Global Engine Montage Rumpfmotor und Komplettmotor, V6 TDI Montage Rumpfmotor und Komplettmotor)



Seat – Werk Prat

Kategorien: Anlageneffizienz, Montageeffizienz, Shopfloor-Management, Prozessexzellenz, Werkzeugkosten

Teilnehmende Mitarbeiter: 140

Was die Teams auszeichnet: Kontinuierliche Verbesserung der eigenen Leistung, hohe Motivation, Ziel: Produktivität steigern und Best Practice austauschen

Linienanzahl: 5 (MQ200 Wellen ML1, MQ200 Festrad GA Hartbearbeitung, MQ200 Schalträder 1. Gang, MQ200 ML4 Alu mech., MQ200 ML1)



Skoda – Werk Mladá Boleslav

Kategorien: Anlageneffizienz, Montageeffizienz, Shopfloor-Management, Prozessexzellenz, Werkzeugkosten

Teilnehmende Mitarbeiter: 930

Was die Teams auszeichnet: sehr motivierte und kompetente Mannschaft, hohe Flexibilität und Simply Clever Lösungen

Linienanzahl: 10 (Motormontage EA 211, Getriebemontage MQ200, Zylinderkopf EA 211, Kurbelwelle R3 EA 211, Achsantriebsrad MQ, Kupplungskörper MQ, Logistik, Industrial Engineering, Instandhaltung, Werkzeug Management)



Der abgebildete Passat GTE ist eine seriennahe Studie.

Flexible Ladesäule in Berlin

Zu Gast auf der Hauptversammlung der Volkswagen AG in Berlin: Die Konzernmarken zeigten aktuelle Fahrzeugmodelle, Volkswagen Group Components präsentierte ihre selbst entwickelte flexible Schnellladesäule. Das Publikum zeigte reges Interesse an dem Zukunftsprodukt der Komponente.



DER BLICK IN DIE MARKEN



Seat entwickelt neue E-Plattform

Kleine Version des MEB-Baukastens

Premiere: Zum ersten Mal in der Geschichte des Unternehmens wird Seat eine neue Fahrzeugplattform zusammen mit der Marke Volkswagen entwickeln. Dabei handelt es sich um eine kleinere Version des MEB-Baukastens (Modular Electric Drive Toolkit), auf dessen Basis alle Marken des Volkswagen Konzerns Autos mit etwa vier Metern Länge fertigen können.

Ziel der neuen Plattform ist die Entwicklung erschwinglicher Elektroautos, die bereits zu einem Einstiegspreis von unter 20.000 Euro verkauft werden sollen. An dem Projekt in Spanien sind mehr als 300 Ingenieure beteiligt. Luca de Meo, Vorstandsvorsitzender von Seat:

„Seat spielt nun eine klar definierte Rolle innerhalb des Volkswagen Konzerns. Dank der hervorragenden Geschäftszahlen haben wir uns die Verantwortung für die neue Elektrofahrzeug-Plattform redlich verdient. Zum ersten Mal wird das Technische Zentrum von Seat eine Fahrzeuggruppe entwickeln, die von mehreren Marken weltweit genutzt werden kann.“

Konzernchef Herbert Diess: „Seat spielt eine neue Rolle im Volkswagen Konzern und übernimmt noch mehr Verantwortung. Die diesjährigen Erfolge unterstreichen das Potenzial von Seat, Wachstumschancen zu nutzen und neue Märkte zu erschließen.“



Audi vernetzt Autos mit Ampeln

Auf „grüner Welle“ durch die Innenstädte

Grüne Welle: Ab Juli vernetzt Audi neue Modelle mit den Ampeln in Ingolstadt (der sogenannte Vehicle-to-Infrastructure-Service (V2I) „Ampelinformation“); weitere europäische Städte folgen ab 2020. Dann sollen Autos möglichst auf der „grünen Welle“ durch die Stadt



Vernetzt: Daten aus dem Auto helfen, Ampeln besser zu schalten.

fahren: Audi Fahrer sehen im Cockpit, bei welcher Geschwindigkeit sie die nächste grüne Ampel erreichen. Ist das im Rahmen des geltenden Tempolimits nicht möglich, zählt ein Countdown bis zur nächsten Grünphase. Das Autofahren in der Stadt wird so entspannter und effizienter. Audi ist der erste Hersteller weltweit, der seine Serienmodelle mit Ampeln in Städten vernetzt.

„In Zukunft können die anonymisierten Daten unserer Autos dabei helfen, Ampeln in Städten besser zu schalten und den Verkehrsfluss zu optimieren“, sagt Andre Hainzmaier, Leiter Entwicklung Apps, Connected Services und Smart City bei Audi.



Bestnote für Werk

Nachhaltig gebaut

Ausgezeichnet: Die deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) würdigt Porsche in Leipzig mit der Höchstnote Platin. Damit zertifiziert die DGNB das rund 427 Hektar große Werk, das derzeit für die Anforderungen der Elektromobilität ausgebaut wird, als besonders nachhaltigen Industriestandort. Für Porsche ist das die zweite Platin-Auszeichnung. Die Bestnote der DGNB erhielt der Sportwagenhersteller 2017 bereits für Teile seines Stammwerks in Stuttgart-Zuffenhausen.



E-Antrieb für Lkw: Scania und Northvolt jetzt Partner

Zehn Millionen Euro investiert – Expertenteams arbeiten zusammen

Jetzt Partner: Scania und das schwedische Unternehmen Northvolt haben gemeinsam vereinbart, die Batterietechnologie für schwere Nutzfahrzeuge zu entwickeln und zu vermarkten. Scania investiert zehn Millionen Euro in die Partnerschaft, um die weitere Entwicklung voranzutreiben und die Errichtung der Demonstrationslinie und der Forschungseinrichtung von Northvolt zu unterstützen.

Die Elektrifizierung der Fahrzeuge schreitet zügig voran und bietet einen günstigen Weg zu nachhaltigeren Transportlösungen. Für schwere Lkw und



Busse ist die Weiterentwicklung sowohl der Ladeinfrastruktur als auch der robusteren, kosteneffizienteren und nachhaltigeren Batteriezellen von entscheidender Bedeutung für einen breiten Marktdurchbruch in der wirtschaftlich rentablen Elektrifizierung.

Die beiden Unternehmen werden ein Expertenteam zusammenstellen, um in Northvolts Forschungseinrichtung Northvolt Labs im schwedischen Västerås zu arbeiten – und um die Produktion von Batteriezellen, die für den Antrieb von Nutzfahrzeugen optimiert sind, zu entwickeln und zu vermarkten. Darüber hinaus haben beide Unternehmen einen Abnahmevertrag für Batteriezellen abgeschlossen.



CO₂-Ausstoß gesenkt

Neue Konzepte für MAN Werke

Weniger CO₂: Der Nutzfahrzeughersteller MAN Truck & Bus hat den CO₂-Ausstoß seiner Produktionsstandorte um mehr als ein Viertel gesenkt. Die Werke stießen im Jahr 2018 rund 29 Prozent weniger CO₂ aus als im Basisjahr 2008. Damit hat MAN sein Ziel zwei Jahre früher erreicht als ursprünglich geplant. Denn eigentlich war in der bereits im Jahr 2011 verabschiedeten MAN Klimastrategie eine Reduktion um 25 Prozent erst für das Jahr 2020 vorgesehen. In den vergangenen Jahren investierte MAN Truck & Bus rund 40 Millionen Euro in die

CO₂-Reduktion des Produktionsnetzwerks und spart damit jährlich über 100.000 Tonnen des Treibhausgases ein – das entspricht dem Ausstoß einer Kleinstadt.

Blockheizkraftwerke an mehreren Produktionsstandorten, eine große Fotovoltaikanlage in Südafrika, neue Beleuchtungskonzepte, energiesparende Klimatisierung mit Brunnenwasser – es ist eine Vielzahl von Maßnahmen, die zu diesem Ergebnis geführt hat. Mit Blick auf die Jahre 2025 und 2030 arbeitet MAN aktuell an einer weiteren CO₂-Reduktion seiner Standorte.



SKODA



Skoda Fabia



Skoda Rapid²

Preise für Fabia und Rapid

Skoda Modelle liegen bei Umfrage vorn

Glückliche Fahrer: Skoda Fabia und Skoda Rapid machen Fahrer in den Segmenten Kleinwagen und Kompaktklasse am glücklichsten. Das zeigt die aktuelle „2019 Germany Vehicle Dependability Study“ (VDS), die Fahrzeug-Zuverlässigkeitsstudie, des Marktforschungsinstituts J.D. Power. Mehr als 12.500 Teilnehmer haben sich

an der größten deutschen Autofahrerumfrage beteiligt. Für den Fabia ist es bereits der dritte J.D. Power Award.

Bei der jährlichen Studie bewerteten Teilnehmer, wie zuverlässig ihr Fahrzeugmodell ist und wie zufrieden sie mit ihrem Auto sind. Mit Fabia und Rapid stellt Skoda als einzige Marke gleich zwei Gewinner.



Museum neu gestaltet

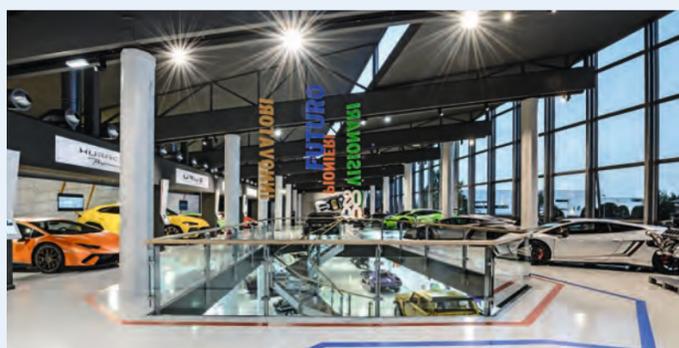
Ausstellung bei Lamborghini

Das Lamborghini Museum in Sant'Agata Bolognese wird zum Technologie-Museum MUDETEC (Museo delle Tecnologie). Hier wird die spannende Geschichte von Automobili Lamborghini erzählt und das Design und die Technik der Fahrzeuge erklärt. Das Ausstellungskonzept bringt den Besuchern die Werte der Marke und ihre außergewöhnlichen Modelle näher, deren Erfolg auf der Kreativität und dem Engagement der Mitarbeiter sowie unermüdlichen Einsatz in Forschung und Entwicklung basiert.

Seit jeher ein Pionier, hatte die Marke stets das Design und die Technologien der Zukunft im Blick und stellte den Menschen ins Zentrum

der automobilen Leidenschaft seiner Kreationen. Die Besucher können die Lamborghini Geschichte anhand der historischen Modelle wie des 350 GT, des Miura, des Countach und des LM002 bis hin zu den neuesten und exklusivsten Supersportwagen wie dem Hybridfahrzeug Asterion, dem Centenario und dem Aventador SVJ⁴ verfolgen.

Zur Eröffnung des Lamborghini Museums wurde die Ausstellung „Future Shapers since 1963“ geschaffen. Die Entwicklung der Marke wird anhand eines Zeitstrahls erzählt, der in Dekaden unterteilt ist. Als Protagonisten werden die Modelle gezeigt, die die jeweilige Epoche ihrer Entstehung revolutioniert haben.



Neu gestaltet: das Lamborghini Museum in Sant'Agata Bolognese.



DUCATI



Gastspiel in der DTM: Ducati-Pilot Andrea Dovizioso.

Ducati-Pilot startet bei DTM

Premiere in Italien

Letzte Vorbereitungen: Der Ducati-Pilot Andrea Dovizioso hat erfolgreich die letzte Stufe der Vorbereitung auf seinen Gasteinsatz am 8. und 9. Juni bei der Deutschen Tourenwagenmeisterschaft absolviert. Mit dem über 610 PS starken Audi RS 5 DTM drehte der italienische MotoGP-Star insgesamt 183 Runden auf dem Misano World Circuit Marco Simoncelli unweit der Adriaküste. Dabei stand dem 33-Jährigen der langjährige Audi-DTM-Pilot und zweifache DTM-Champion Mattias Ekström als Coach zur Seite.



Volkswagen

Den ID.3³ live erleben

Seriennahe Version in Berlin präsentiert

Den ID.3 vor der Weltpremiere auf der IAA erleben: Das Drive Volkswagen Group Forum an der Friedrichstraße 84



in Berlin zeigt noch bis zum 20. Juni eine seriennahe Version des Modells in einer multimedialen Inszenierung.

Außerdem können sich Interessenten vor Ort für einen frühen Produktionslot registrieren. Die Ausstellung ist montags bis

sonntags von 10 und 20 Uhr geöffnet. Der Eintritt ist frei. Infos: www.drive-volkswagen-group.com

¹ Skoda Fabia - Kraftstoffverbrauch in l/100km: innerorts: 5,9-5,1 / außerorts: 4,4-3,8 / kombiniert: 4,9-4,3; CO₂-Emissionen kombiniert in g/km: 111-99; Effizienzklasse: C-B.

² Skoda Rapid - Kraftstoffverbrauch in l/100km: innerorts: 5,5-5,2 / außerorts: 4,0-3,9 / kombiniert: 4,6-4,4; CO₂-Emissionen kombiniert in g/km: 106-101; Effizienzklasse: B-A.

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

⁴ Aventador SVJ - Kraftstoffverbrauch in l/100km: innerorts: 31 / außerorts: 13 / kombiniert: 19,6; CO₂-Emissionen kombiniert in g/km: 452

**VOLKSWAGEN
FINANCIAL SERVICES**
THE KEY TO MOBILITY



Tina Franz, Meister Karosseriebau, Volkswagen Werk Wolfsburg

„Meine günstige Alternative zum Dispo: Der Rahmenkredit der Volkswagen Bank.“

vwfs.de/rahmenkredit-konzern



 **Filialen**

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

 **Telefon**

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

 **Online**

vwfs.de/rahmenkredit-konzern



Dies ist ein Angebot der Volkswagen Bank GmbH, Zweigniederlassung Irland.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

von der Verbrennerschmiede zum E-Standort: Die Entscheidung für den Aufbau einer Batteriezellfertigung am Komponentenstandort Salzgitter ist für Group Components ein großer Schritt. Dementsprechend positiv waren die Reaktionen darauf – einige Stimmen dazu lesen Sie im Konzernteil auf Seite 5.



Ebenfalls ein großer Schritt für Group Components ist die Unterzeichnung einer Kooperation mit NSK. Ziel ist eine vertiefte Entwicklungszusammenarbeit im Bereich Lenkung. Aktuell legen wir die Eckpfeiler dafür fest (Seite 15).

Technologie-Knowhow trifft auf Herzblut beim „Wörthersee-GTI“ – deswegen freue ich mich, Schirmherr dieses spannenden Projekts zu sein. Besonderes Highlight in diesem Jahr: ein Holografie-Modul im Kofferraum. Ohne 3D-Brille oder andere Hilfsmittel kann man damit eine frei schwebende Soundanlage direkt bedienen. Ein echtes Innovationshighlight von den Kollegen der zentralen Entwicklungssteuerung in Wolfsburg. Auch in diesem Jahr hat ein Azubi aus der Komponente am GTI mitgearbeitet.

Neben starker Technologie-Kompetenz brauchen wir immer dringender IT-Knowhow, um den Anforderungen moderner Mobilität gerecht zu werden: Die Fakultät 73 des Volkswagen Konzerns bildet dafür IT-Interessierte zum Softwareentwickler aus. Im Konzernteil auf Seite 10 stellen wir Ihnen zwei Mitarbeiter aus der Komponente vor, die diese Chance nutzen.

Viel Spaß beim Lesen!

Herzliche Grüße
Ihr Thomas Schmall

Vorstandsvorsitzender
Volkswagen Group Components

Wörthersee-GTI: Das Highlight steckt im Kofferraum

Volkswagen Group Components präsentiert holografisches Bedienkonzept

Schnell und laut ist er auf den ersten Blick, leuchtend und erleuchtend auf den zweiten: Der Golf GTI Aurora¹, den Volkswagen auf dem GTI-Treffen am Wörthersee zeigt. Das Technologie-Highlight des Einzelstücks wird erst sichtbar, wenn man den Kofferraum öffnet! Hier arbeitet das Holografie-Modul, an dem die Innovationsentwicklung der Volkswagen Group Components über Monate feilte.

Jetzt kann man über ein intuitiv bedienbares Hologramm das 3.500-Watt-Soundsystem des Golf GTI Aurora steuern – ohne sich die Finger schmutzig zu machen. Man drückt auf frei im Raum schwebende Start-, Stopp- und Pause-Tasten. Man wählt mit einem Fingertipp ein Album aus fliegenden, animierten Playlisten in Würfelform. Man verändert die Lautstärke über einen in die Luft projizierten Lautstärkereglер. Das Ganze funktioniert intuitiv, so wie man es von Stereoanlagen oder vom Walkman gewohnt ist. Der User weiß sofort, wie das Bedienkonzept funktioniert, auch wenn man noch nie vorher diese Hologramm-Technologie genutzt hat. Und doch fasst man nichts an.

„Bei unserem Hologramm haben wir es geschafft, reale und virtuelle Welt zu vereinen“, sagt Carsten Busse, Leiter Innovationsentwicklung bei der Volkswagen Group Components. „Fast jeder kennt Hologramme aus Hollywoodfilmen wie ‚Star Trek‘ und ‚Star Wars‘ – und das ist hier nah an dieser Kino-Wirklichkeit.“ Ganz im Gegensatz zu den dreidimensionalen Erlebnissen,

die man aus dem Kino kennt, braucht man beim Aurora aber keine 3D-Brille, speziellen Sensorhandschuhe oder Joysticks. „Es ist wie eine Art Fata Morgana, die man ganz klar sehen und beeinflussen kann. Das nutzen wir für ein ganz neues Bedienerlebnis. Das Hologramm schwebt frei im Raum, oberhalb der Hardware, die im Kofferraum in einem Modul verbaut ist“, erklärt der Entwickler.

Wie das ganz genau technisch funktioniert, das ist ein gut geschütztes Betriebsgeheimnis. Doch ein paar Details verraten Carsten Busse und seine Mitarbeiter Karsten Zuwold, Leiter Team Zukunftsentwicklung, und Michael Hirsch aus dem Team Zukunftsentwicklung dann doch: „Wir erzeugen ein schwebendes Bild mittels Software-Algorithmen und visuellen Technikbausteinen. Das System erkennt selbstständig die Bedienungswünsche des Nutzers und setzt diese um – so entsteht eine intuitive und selbstverständliche Bedienung“, erklärt Carsten Busse. Und ergänzt: „Es ist unsere eigene, patentierte Technologie.“

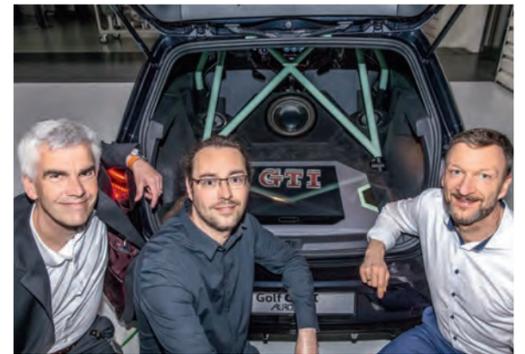
Wichtig für die Innovationsentwicklung aus der Volkswagen Group Components: Die holografische



Frei schwebende Bedienelemente, über die das Soundsystem gesteuert wird: Im Kofferraum der Studie wurde das von der Komponente entwickelte Hologramm-Modul verbaut.

Bedieneinheit im Golf GTI Aurora ist keine Spielerei, auch wenn sie zum Spielen reizt.

„Das Holografie-System ist mit bereits heute verfügbaren Technikbausteinen realisierbar, also keine Science-Fiction“, sagt Carsten Busse. „Wir haben Wert auf eine realitätsnahe Umsetzung gelegt, die bezahlbar, robust und autogeeignet ist. Und die ein neues Erlebnis für den Kunden ermöglicht.“ Wann es so weit ist? Klar ist, dass die Holografie-Technologie noch nicht im kommenden Jahr als Sonderausstattung angeboten wird – aber es wird wohl auch kein Jahrzehnt vergehen, bis es so weit ist.



Die „Holografen“: Carsten Busse (rechts) mit Karsten Zuwold (links) und Michael Hirsch (Mitte).



Starkes Team: Am Bau der Studie Golf GTI Aurora waren 18 Azubis, davon einer aus der Komponente, aus dem Wolfsburger Werk beteiligt.

Weitere Informationen

Mehr zum Thema finden Sie auf Seite 24

3 Fragen an



Mark Möller,
Entwicklungsleiter Group Components und Geschäftsfeldleiter „E-Mobilität“

„Tempo erhöhen bei Technologieentwicklungen“

1 Herr Möller, woran arbeiten Sie als Entwicklungsleiter der Group Components?

Gemeinsam mit den Leitern und Entwicklungsleitern der Geschäftsfelder erarbeite ich Vorschläge für die Entwicklungsaktivitäten der Komponente. Außerdem gestalte und koordiniere ich unsere Gremien C-VAP und C-VAT – wichtige Plattformen für neue Technologieschwerpunkte und Geschäftsmodelle. Ich vertrete uns auch in strategischen Gremien wie zum Beispiel dem neuen Konzernarbeitskreis Batterie und dem Markensteuerkreis Batterie. Außerdem verantworte ich drei unserer strategischen Initiativen: „Innovationen effizient in Serie bringen“, „Softwarekompetenz auf- und ausbauen“ sowie „Geschäftsmodell Ladeinfrastruktur aufbauen“.

2 Was passiert im Handlungsfeld „Innovationen effizient in Serie bringen“?

Gerade in der Zusammenarbeit mit anderen Marken und ausgewählten Konzern-Labs sehe ich viel Potenzial. Wir müssen im Konzern vorhandenes Knowhow nutzen, Doppelarbeit vermeiden und so bei Technologieentwicklungen Tempo gewinnen. Um unsere Innovationskultur und das Innovationsmanagement zu verbessern, arbeite ich mit meinem Team an einer systematischen Vernetzung mit der Konzernforschung, dem Team des Innovationsfonds II, der Beschaffung und anderen Konzernmarken. So schaffen wir untereinander Transparenz in Bezug auf Trends und neue Technologien. Wir erarbeiten „Innovationsradare“, die wir auf Geschäftsfelder und

Standorte herunterbrechen, um ein Gesamtbild der Innovationsprojekte in der Komponente zu haben. In der Vergangenheit waren wir bei neuen Projekten häufig sehr technikgetrieben unterwegs – inzwischen denken wir stark unternehmerisch und haben von Anfang an Kunde und Geschäftsmodell im Blick.

3 Sie sind auch Leiter des neuen Geschäftsfelds „E-Mobilität“. Welche Themen gehen Sie an?

Das Geschäftsfeld befindet sich noch im Aufbau. Inhaltlich sind die aktuell wichtigsten Themen: 1. Die Prüfung einer möglichen Kooperation in China zur Lokalisierung unserer flexiblen Ladesäule. 2. Die Ausgestaltung des Businessplans für die Zellfertigung – gemeinsam mit Kollegen aus dem

Center of Excellence, Planern aus Salzgitter, der Konzernstrategie und der Konzernfinanz. 3. Die Industrialisierung der Pilot-Recycling-Anlage in Salzgitter. Darüber hinaus haben wir Gremien wie den KAN (Konzernarbeitskreis Neuprojekte) für Batteriesysteme über alle Marken und Regionen hinweg installiert, um unsere Fertigungstechnologien zu vergleichen und zu standardisieren. Außerdem unterstützen wir als Komponente die Aktivitäten des Konzerns und der Marke auf der Zielgeraden zur E-Offensive.

Weitere Informationen

Mehr zum Thema finden Sie in der Beilage „E-Mobilität im Fokus“



Volkswagen

**Blick in
die Marke
Volkswagen Pkw**

Wichtige Infos zum WLTP

1. Die Kollegen aus dem Wolfsburger Werkzeugbau haben ein Spezialwerkzeug hergestellt, mit dem Pressen punktgenau eingestellt werden können. Ziel: Einen einheitlichen Standard beim Pressen von Karosserieteilen schaffen. Mehr Infos zum Thema lesen Sie auf Seite 16 in der 360°-Ausgabe der Marke Volkswagen Pkw. +++



Alles in Ordnung: Die Maschinenschlosser Volker Matzner (links) und Tino Sandner kontrollieren die Sensoren des Pressenfingrdruck-Werkzeugs zu Beginn der Messung.

2. Der WLTP Prüfzyklus wird ab September verschärft. Die wichtigsten Änderungen und allgemeine Hintergrundinfos zum WLTP finden Sie auf der Seite 13 in der 360°-Ausgabe der Marke Volkswagen Pkw. +++

3. Das Vorseriencenter der TE entwickelt ein mobiles Lade- und Entladegerät für exakte Diagnosen zum Zustand von HV-Batterien. So soll geprüft werden, ob Batterien aus Versuchsfahrzeugen weiter eingesetzt werden können oder ob sie recycelt werden müssen. +++

4. Immer Marathon, niemals Sprint: Ein Interview mit Stefan Walzel von der Deutschen Sporthochschule Köln über Sportsponsoring lesen Sie auf Seite 19 in der 360°-Ausgabe der Marke Volkswagen Pkw. +++

Klare Regeln und Vertrauen als Schlüssel für mobiles Arbeiten

Von der Personalchefin bis zum Entwickler: Vier Komponentenmitarbeiter aus Salzgitter über ihre Erfahrungen mit mobiler Arbeit

Die Digitalisierung verändert unseren Arbeitsalltag. Immer mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten mobil. Eine von ihnen ist Maren Reissig, Prozessingenieurin am Komponentenstandort Salzgitter. Seitdem sie im Jahr 2017 aus der Elternzeit kam, arbeitet die junge Mutter mobil. „Ich bin jeden Tag hier im Werk Salzgitter und fahre an zwei Tagen mittags nach Hause, um meinen Sohn abzuholen, und arbeite anschließend mobil“, erklärt Reissig.

Ihr Vorgesetzter Dr. Stefan Hock, Leiter Instandhaltung, Werkzeugmanagement und Werkzeugbau am Standort Salzgitter, hat für seine Abteilung klare Regeln zur mobilen Arbeit festgelegt: „Der Vorgesetzte sollte deutlich kommunizieren, was er erwartet. Dazu zählen zum Beispiel die Erreichbarkeit und wie schnell Reaktionen zu erfolgen haben. Beide Seiten sollten die Rahmenbedingungen akzeptieren. Dann gibt es auch keine Probleme und die Vorteile für beide Seiten überwiegen“, so Hock.

Katrin Börsting, Personalleiterin am Standort Salzgitter, nennt klare Vorteile der modernen Arbeitsform: „Mobile Arbeit ermöglicht den Beschäftigten, zeitlich und räumlich flexibler zu arbeiten. Zudem ist mobiles Arbeiten ein relevanter Faktor, um hoch qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen. Mit Rückenwind des Vorstands haben wir in den Komponenten-Werken massiv die Werbetrommel gerührt!“

Abstimmung im Team ist wichtig

Eine Fachkraft ist Markus Bartsch, Mitarbeiter im Bereich Entwicklung Nebenaggregate Brennstoffzelle. Er arbeitet regelmäßig mobil und berichtet, dass es anfangs einige Vorbehalte gegeben habe. „Als Mitar-



Befürworten mobile Arbeit: Markus Bartsch, Dr. Stefan Hock, Sebastian Sauer und Maren Reissig (v. l.).

beiter, der mobil arbeitet, hatte man eher das Gefühl, der Drückeberger zu sein. Durch die flächendeckende Einführung dieser modernen Form des Arbeitens durch unseren Abteilungsleiter hat sich diese Einstellung allerdings grundlegend geändert“, so Bartsch.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sieht der Vater eines Sohnes als einen wesentlichen Vorteil an. „Mein mobiler Alltag beginnt früh. Gegen 7 Uhr starte ich meist und arbeite bis ca. 8.30 Uhr, bis der Rest meiner Familie aufwacht. Danach steht erst einmal ein wenig Familienzeit auf dem Programm. Dazu gehört ein gemeinsames Frühstück oder ein Spaziergang. Anschließend arbeite ich meist bis zum späten Nachmittag“, erklärt Bartsch.

Das Abstimmen mit anderen Kolleginnen und Kollegen ist in seiner Abteilung klar geregelt. „Wir haben eine morgendliche Frührunde, in der

wir uns im Team synchronisieren. In dieser Runde stimmen wir dann ebenfalls ab, wann wir mobile Arbeit nehmen wollen und wann jemand während seiner mobilen Arbeitszeit erreichbar sein soll“, so Bartsch.

Sebastian Sauer ist Unterabteilungsleiter im Bereich Entwicklung Nebenaggregate Brennstoffzelle und Vorgesetzter von Markus Bartsch. Er hat einen Tipp für Teams, die gerne mit mobiler Arbeit starten wollen: „Die Führungskraft muss Vertrauen haben in ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wenn sich das Team und jeder verantwortlich fühlt und in der Lage ist, sich selbst zu organisieren, ist mobile Arbeit eine gute Möglichkeit, Familie und Beruf besser unter einen Hut zu bringen. Spielregeln festlegen, ausprobieren, gegebenenfalls anpassen. Wenn ich zur Teamrunde einlade, nehmen die Kollegen, die mobil arbeiten, einfach per Skype teil, das funktioniert wunderbar!“



Mobile Arbeit: Komponente gut unterwegs

- Stark: Die Teilnahmequote stieg von 6,8 Prozent (September 2017) auf über 30 Prozent (März 2019) – nach anfänglicher Skepsis ist die Akzeptanz mobiler Arbeit massiv gestiegen. Immer mehr Kollegen nutzen das Instrument für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und individueller Lebensführung.
- Es gilt das Prinzip der doppelten Freiwilligkeit bei Mitarbeiter und Führungskraft
- Zeitrahmen ist flexibel gestaltbar zwischen 6 und 22 Uhr
- Mobile Arbeit ist mitbestimmungspflichtig
- Interesse? Sprechen Sie Ihre/-n Vorgesetzte/-n an.

Transformation aktiv mitgestalten

Jan Urban arbeitet seit April am Aufbau des Geschäftsfeldes Getriebe und E-Antrieb mit



Arbeitsalltag von Jan Urban: die internationale Struktur des Geschäftsfeldes.

Die Transformation in der Komponente betrifft uns alle. Jan Urban will diese aktiv vorantreiben und konkret mitgestalten. Der Nordhesse war acht Jahre lang Fertigungsplaner in Kassel und unter anderem für die Schmiede, die mechanische Bearbeitung des DL382 und für den MEB tätig. Durch seinen Job als Assistent für den Getriebebau-Planungsleiter am Standort stellte er schnell fest, dass ihm die strategische Geschäftsfeldarbeit besonders interessiert. Als er die Möglichkeit bekam, das Geschäftsfeld

in Wolfsburg mit aufzubauen, ging es für den Kollegen Anfang April nach Niedersachsen.

„Der Standortwechsel hat mich gereizt, weil ich mich weiterentwickeln und ein aktiver Teil des Transformationsprozesses

sein wollte. Es ist eine spannende Möglichkeit, innerhalb des noch kleinen Teams Strukturen und Prozesse neu mitgestalten zu können.“

Von Value-Engineering bis Getriebereihen-Leiter

Das Geschäftsfeld Getriebe und E-Antrieb besteht aktuell aus 15 Werken in sieben Ländern. Die Kollegen entwickeln und produzieren mit hoher Innovationskraft und Knowhow Produkte für die Mobilität von heute und

morgen – von konventionellen Technologien bis zum E-Antrieb. Zum Produktportfolio gehören Schalt- und Direkt-schaltgetriebe, Hybridantriebe und elektrische Antriebe. Die aktuell wichtigsten Themen des Geschäftsfeldes sind:

- Mitarbeiter für das Value-Engineering-Programm aufzubauen und zu integrieren.
- Die Arbeit der Getriebereihen-Leiter für jeden Produktbereich. Ziel: Produktkosten zu optimieren, um einen positiven Wertbeitrag für die Marken zu leisten.
- Den weltweiten Werksverbund auch mit den anderen Konzernmarken konsequent auszubauen und zu stärken.

Austauschen, planen und entscheiden

Innerhalb des Geschäftsfeldes, aber auch in der Komponente gibt es verschiedene Runden, um die wichtigsten Themen zu besprechen und Entscheidungen voranzutreiben: Einmal im Monat gibt es eine Werkleiterrunde. Produkte und Technologien werden über die neuen Gremien C-VAP (Vorstandsausschuss Produkte Group Components) und C-VAT (Vorstandsausschuss Technologie Group Components) genehmigt, diese Gremien tagen bis zu zehn Mal im Jahr. Außerdem gibt es zwei Mal im Monat eine Geschäftsfeldleitungssitzung.

„Jeder Mitarbeiter im Geschäftsfeld trägt zu unserem Erfolg bei. Wir treiben gemeinsam als Team einen starken markenübergreifenden Verbund voran.“

Thorsten Jablonski, Geschäftsfeldleiter Getriebe und E-Antrieb



**Blick nach
Chemnitz: Finale
von Jugend forscht**

Volkswagen ist Förderer des 54. Bundeswettbewerbs von Jugend forscht unter dem Motto „Frag Dich!“, dessen Abschluss in Chemnitz stattgefunden hat. Vom 16. bis 19. Mai präsentierten die 190 Finalisten ihre Forschungsprojekte in den dortigen Messehallen. Der Leiter des Chemnitzer Motorenwerks Uwe Thesling übergab die Preise an die Viertplatzierten. Die Bundessieger wurden von Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier ausgezeichnet.



Mission Titelverteidigung

Die polnischen Werke wollen in der neuen Runde des SPEED+ Awards an ihre starken Leistungen aus 2018 anknüpfen



Zwei Mal Gold, drei Mal Silber und der Vernetzungspokal – das ist die starke Bilanz von SITECH Polkowice, Poznań Gießerei und Motor Polska aus dem SPEED+ Award 2018. In diesem Jahr sind die drei polnischen Teilnehmer motiviert, ihre Titel in den Kategorien Anlageneffizienz und Prozessexzellenz zu verteidigen und sich in den anderen Kategorien weiter zu verbessern. Mit ihrem ersten Platz beim Vernetzungssaward haben die Kollegen von Motor Polska und SITECH Polkowice außerdem gezeigt, dass beim SPEED+ Award Vernetzung und Austausch belohnt wird. Auch 2019 werden die polnischen Kollegen wieder alles im sportlichen Effizienzwettbewerb der Komponente geben.

SITECH Polkowice

Die Kollegen aus dem Südwesten Polens sind Titelverteidiger in der Kategorie Anlageneffizienz und haben Silber beim Shopfloormanagement abgeräumt. Der Schlüssel: hohes Engagement, kluge Ideen und Teamgeist. Aber auch die Vernetzung mit anderen Standorten war wichtig. Gemeinsam mit Motor Polska wurde der Vernetzungssaward geholt. Prozesingenieur Dariusz Sokal (Linie T6 Kiste Schweißerei, Kategorie Anlageneffizienz): „Die Teilnahme am SPEED+ Award hat unser Unternehmen maßgeblich beeinflusst. Die Besuche bei unseren Kollegen in Deutschland haben uns sehr inspiriert.“ 2019 starten die Kollegen in allen Kategorien außer bei den Werkzeugkosten. Ziel: innovative Ideen und Prozessverbesserungen vorantreiben und die standortübergreifende Vernetzung stärken.



Piotr Dusza aus der Schweißerei Modulsitz 2. Gen. (Kategorie Anlageneffizienz).

zung mit anderen Standorten war wichtig. Gemeinsam mit Motor Polska wurde der Vernetzungssaward geholt. Prozesingenieur Dariusz Sokal (Linie T6 Kiste Schweißerei, Kategorie Anlageneffizienz): „Die Teilnahme am SPEED+ Award hat unser Unternehmen maßgeblich beeinflusst. Die Besuche bei unseren Kollegen in Deutschland haben uns sehr inspiriert.“ 2019 starten die Kollegen in allen Kategorien außer bei den Werkzeugkosten. Ziel: innovative Ideen und Prozessverbesserungen vorantreiben und die standortübergreifende Vernetzung stärken.

Poznań Gießerei

Der Weg zum Gipfel ist bekanntlich steil. Dass sich die Anstrengungen aber lohnen, wissen die Kollegen der Gießerei in Poznań, die in der Kategorie Prozessexzellenz Silber geholt haben. Das Werkzeugreparatur-Team hat dabei auf KPS-Methoden und vor allem auf die motivierten und zielstrebigsten Kollegen gesetzt. In der dritten Runde des Awards wollen die neuen Teams nachziehen. Teamsprecher Radosław Remisz aus dem Werkzeugbau/-instand-



Sind in der Kategorie Shopfloor management am Start: das Team aus dem Werkzeugbau.

setzung ist stolz auf die Kollegen: „Der zweite Platz der Jungs aus der Werkzeugreparatur in der Kategorie Prozessexzellenz ist wirklich ein riesiger Erfolg.“ 2019 gehen die Kollegen in den Kategorien Anlageneffizienz, Shopfloormanagement, Prozessexzellenz und dem Vernetzungssaward ins Rennen – auch in den beiden neuen Kategorien messen sie sich mit den anderen Werken.

Motor Polska

Motor Polska ist die Nummer eins in der Kategorie Prozess-



Fertigungsleiter Timo Gleis in der täglichen Frühunde bei der Durchsprache des Kombiblatts.

exzellenz – das verkündete Thomas Schmall bei der Verleihung des SPEED+ Awards im März. Außerdem räumten die Kollegen Silber beim Shopfloormanagement ab – mit den Kollegen von SITECH Polkowice holten sie den Vernetzungssaward. Doch nach dem Award ist vor dem Award – und so ging es für die Kollegen Anfang April mit den Werkstouren für die neue Runde weiter: Hier gab es gute Impulse für den Start in die neue Runde. In diesem Jahr startet das Team um Werkleiter Dirk Strümpfler in allen acht Kategorien: Von der Montageeffizienz bis zur Durchlaufzeit – die Kollegen von Motor Polska werden zeigen, was sie draufhaben.



Die „Olympischen Spiele“ von Córdoba

Sportlichen Ehrgeiz zeigen die Kollegen aus Córdoba nicht nur beim SPEED+ Award: Am argentinischen Standort gibt es seit 2015 die „Olympischen Spiele der Cross-functional Teams“. Die Teams bestehen aus Experten verschiedener Bereiche, wie Instandhaltung, Qualitätssicherung oder Fertigung. Ausgezeichnet

werden die besten Ideen, die Qualität und Produktivität verbessern und Ergonomie und Sicherheit erhöhen. In den letzten Jahren sind so über 900 Best Practices entstanden. Im April wurden die diesjährigen Sieger gekürt: die Kollegen aus der Fertigung des MQ250 und die Teams MQ200A und MQ200B.



Kurz und knapp: Die Kategorie „Montageeffizienz“

Was wird gemessen?

Bewertet wird die relative Verbesserung der 3-Monats-Mitarbeiterproduktivität sowie die relative Verbesserung des Methoden-Scans.

Gewinner in den letzten beiden Jahren?

Kassel (2017) und São Carlos (2018).

Erfolgsfaktoren

Die Erfolgsfaktoren in den ersten

beiden Jahren waren unter anderem die Reduzierung der Zykluszeiten an den Automatikstationen um 15 Prozent unter Linientakt oder die Austattung und Nivellierung aller Handarbeitsplätze.

Weitere Informationen

Mehr zum Thema finden Sie auf den Standortseiten

Mitmachen! Transform-Minds-Programm geht in die 2. Runde

Wandel gestalten und Zukunftsprojekte entwickeln: Dafür steht das Transform-Minds-Programm, das in die zweite Runde startet. Jetzt können Sie ein Transform Mind werden und die Komponentenstrategie ONE MISSION 2025 mit innovativen Impulsen vorantreiben. Neben einer Learning-Journey werden die neuen Transform Minds an Strategieveranstaltungen und Dialogformaten mit Thomas Schmall und den zwölf Transform Minds aus Runde eins



teilnehmen. Außerdem werden Sie an den Konzern-Komponenten-Initiativen mitarbeiten – die besten Ideen werden am Ende Thomas Schmall präsentiert. In Kürze startet die internationale Bewerbungsphase, die bis zum 29.06. läuft. Bewerbungsinfos folgen auf Group Connect und in einem Komponenten-Update.

Schauen Sie rein: Auf der Group-Connect-Seite der Transform Minds gibt es jetzt einen Film über die spannende Reise der zwölf Kollegen.

Workshop von IE- und Produktionssystem Leitern

Wie werden Industrial Engineering und Produktionssysteme in Zukunft aussehen? Dazu trafen sich am 22. und 23. Mai die Fachbereichsleiter der Standorte in Wolfsburg. Ziel: ein einheitliches Verständnis schaffen und gemeinsam weiterentwickeln. In Workshops wurden die Zusammenarbeit, Werkzeuge der Zukunft und künftige Qualifizierungsanforderungen definiert. Auf einem Marktplatz tauschten sich die Teilnehmer zu Digitalisierungsthemen wie virtuelle Prozess- und



Arbeitsplatzgestaltung sowie Data-Mining und -Auswertung aus. Darüber hinaus definierten die Kollegen auch standort- und markenübergreifende Projekte. Das nächste Vernetzungstreffen ist bereits geplant.

Kooperation mit NSK



Vertiefte Entwicklungszusammenarbeit: Group-Components-Vorstandsvorsitzender Thomas Schmall, Konzernvorstand Dr. Stefan Sommer und NSK-Lenkungschef Masatada Fumoto (v. l.) vereinbarten eine Lenkungscooperation zwischen Group Components und NSK, einem der weltweit führenden Lenkungs-system-Herstellern.



SPEED – beim Wolfsburg Marathon

Kollegen der Komponente geben SPEED – im Job und in ihrer Freizeit: In guter Tradition starten Laufbegeisterte am 8. September beim 14. Hexad Wolfsburg Marathon für Group Components. Aus den polnischen Werken liegen bereits erste Anmeldungen vor. Auch kürzere Distanzen sind möglich (5, 10 und 21 Kilometer). Anmeldung und Teilnehmergebühren sind

individuell zu übernehmen, Group Components stattet angemeldete SPEED-Läufer mit einem gebrannten Profi-Laufshirt aus.

Interesse? Rückmeldungen bis 19. Juli an komponenten-news@volkswagen.de.

Mehr Informationen auf www.wob-marathon.de. Bitte bei Anmeldung unter „Verein“ „speed+components“ angeben.

Namen & Nachrichten



Oliver Freitag, bisher Leiter Getriebe MQ bei ŠKODA AUTO a.s., hat zum 01.05.2019 die Leitung Getriebe DQ381 (CGK-GD/3) in Kassel übernommen.



Alexander Krick, bisher Leiter Technical Development bei Volkswagen Automatic Transmission (Tianjin) Co., Ltd., hat zum 01.06.2019 die Leitung Planungs- und Entwicklungssteuerung (CG-1) in Wolfsburg übernommen.



Peter Köck, bisher Leiter Logistiksteuerung bei Volkswagen Poznań Sp. z o.o., hat zum 01.06.2019 die Leitung Dämpfer und Kunststofftechnik im Kompetenzzentrum E-Mobilität, Geschäftsfeld Fahrwerk (CCB-X4) in Braunschweig übernommen.



Christine Medler, bisher Leiterin Logistik (TML) bei Volkswagen Sachsen GmbH, hat zum 01.06.2019 die Leitung SAP Programm & ERP (CS-IG) in Wolfsburg übernommen.



Beliebter Arbeitgeber:
Volkswagen Motor Polska

Motor Polska ist Top-Arbeitgeber

Für polnische Arbeitnehmer steht fest: Motor Polska ist einer der besten Arbeitgeber des Landes. Diese Einschätzung gab der Personaldienstleister Randstad Holding Mitte April bei den Randstad Awards bekannt. Befragt wurden über 10.000 Arbeitnehmer, Studenten und Arbeitssuchende sowie die größten Arbeitgeber des Landes. In das Ranking flossen auch Faktoren ein, die aus der Sicht der Befragten einen guten Arbeitgeber ausmachen: stabile Beschäftigungssituation, gute Arbeitsstimmung und Work-Life-Balance. Motor Polska gehört zu den vier beliebtesten Unternehmen Polens – eine starke Leistung!



Neue Homepage für Sally-Perel-Preis

Erinnern ist wichtig – deswegen hat Christian Schulze, Anlagenführer und Vertrauensmann aus dem KC Fahrwerk Braunschweig, die Homepage des Sally-Perel-Preises neu gestaltet. Sally Perel stammt aus Peine und konnte während des Naziregimes seine jüdische Identität verbergen und als Hitlerjunge im Vorwerk in Braunschweig unter falscher Identität eine Lehre als Werkzeugmacher machen. Der Preis wird vom Braunschweiger Betriebsrat und Werkmanagement verliehen und zeichnet Jugendliche und junge Erwachsene aus, die sich für ein respektvolles Miteinander einsetzen. Christian Schulze betont: „Ziel der Website ist es, ein kritisches Bewusstsein für die Geschehnisse während des Nationalsozialismus zu schaffen und für Respekt und Toleranz zu werben.“

Nachhaltigkeit: Rating wird eingeführt

Ab Juli 2019 wird für externe Lieferanten eine Nachhaltigkeitsbewertung als Entscheidungskriterium bei Neugebungen eingeführt. Group Components hat nun beschlossen, dieses „Sustainability-Rating“ auch intern einzuführen. Auf erfolgreiche Pilotprojekte in Chemnitz und Sarajewo folgt nun die Überprüfung der Anwendung auf die Werke in Kassel, Salzgitter, Braunschweig, Hannover und Polen. Die Bewertung nimmt die Nachhaltigkeitsperformance der Produktionsstandorte der Lieferanten unter die Lupe und zeigt bei Bedarf Möglichkeiten zur kontinuierlichen Verbesserung auf. Damit wird ein wichtiger Beitrag zu einem nachhaltigen Lieferantennetzwerk geleistet. Die Idee, das Rating auch für die Komponentenstandorte einzuführen, stammt aus dem Handlungsfeld „Nachhaltige Prozesskette“ des Strategieprogramms ONE MISSION 2025. Pate ist Heiner Lanze (Beschaffungsleiter Group Components).

500-millionste Komponente kommt aus dem Werk in Martin

Teams im slowakischen Martin sind stolz auf Jubiläumsteil

Am 22. Mai haben Kollegen aus dem Komponenten-Werk Martin in der Slowakei (Volkswagen Slovakia) die fünfhundertmillionste Komponente produziert: Das Jubiläumsteil ist ein Differenzialsatz, der in ein manuelles Sechs-Gang-Getriebe eingebaut wird.

Der Differenzialsatz wurde im August eingeführt und ist damit der jüngste Neuzugang im Produktportfolio des Standorts Martin. Die Produktion wurde aus dem Standort Kassel nach Martin verlegt. Dank ihrer Flexibilität und umfangreicher Produktionserfahrung konnten sich die Kollegen aus der Slowakei in einer Rekordzeit von nur sechs Wochen für das neue Produkt qualifizieren. Diese Komponente wird nur in Martin produziert und befindet sich in Fahrzeugen, die weltweit unterwegs sind.



Teamleistung: In Martin feierte man das stolze Produktionsjubiläum.

Die Jubiläumskomponente bleibt noch länger in der Slowakei. Sie wird nach Bratislava geliefert, wo sie in ein manuelles Sechs-Gang-Getriebe eingebaut

wird. Anschließend wird das Getriebe von Bratislava nach Kassel transportiert, um von dort aus in die weltweiten Produktionswerke exportiert zu

werden. Die Getriebe mit dem angeführten Differenzialsatz befinden sich in 23 Modellen der Marken Volkswagen, Audi, Škoda und Seat.



Golf 8 und MEB im Fokus der Qualitätssicherung

Runde Sache: Zum 20. Mal fand unter Leitung der Qualitätssicherer ein „Schadenstisch und Forum Produktqualität (FPQ) Group Components“ statt. Es war das erste Treffen im neuen Zuschnitt, nachdem im Mai die Qualitätssicherung Komponente unter der Leitung von Andreas Troll in die Volkswagen Group Components integriert wurde. Die Anläufe für den Golf 8 und den MEB standen im Fokus des Gremiums, an dem Geschäftsfeld- und Werkleiter, sowie der

und Kollegen aus dem Änderungsmanagement teilnahmen.

Das Gremium wurde 2015 als höchste Eskalations- und Informationsebene der Qualitätssicherung ins Leben gerufen mit dem Ziel, Maßnahmen zur Verbesserung der Produktqualität über den Produktlebenszyklus zu entscheiden. Seit 2015 konnten die Garantie und Kulanz (G+K)-Kosten um rund 350 Millionen Euro reduziert und Schadensfälle vor Kunde um über 40 Prozent gesenkt werden.

Dekarbonisierung: Kollegen entwickeln Ideen

Wie können Komponenten CO₂-neutral produziert werden? Ein Schlüssel dafür sind „Dekarbonisierungspfade“. Diese bestehen aus drei Etappen: Energieeffizienz steigern, regenerative Energien einsetzen und CO₂ kompensieren. Ende April haben Kollegen aus europäischen Komponenten-Werken gemeinsam mit dem Wolfsburger Ressourcenmanagement-Team in einem Workshop erste Dekarbonisierungspfade aufgezeigt – denn alle Werke sind gefordert, Ideen zu entwickeln, um bis 2030 das Ziel der CO₂-neutralen Produktion gemeinsam umzusetzen. Lieferanten und Institute stellten unter anderem Wärmerückgewinnungsanlagen, Druckluftheizkraftwerke und Klein-

windkraftanlagen und Eisspeicher vor. Jedes Werk konkretisiert jetzt seine Reduktionspfade, um im ersten Schritt bis 2025 die CO₂-Emissionen zu halbieren. De Kollegen aus dem Ressourcenmanagement unterstützen die Standorte bei Themen wie Belüftung, Beleuchtung, effiziente Pumpen und Antriebe.



Engagement setzt sich durch

Frauen in Managementpositionen sind für die 54-Jährige etwas Selbstverständliches. Gemeinsam mit ihrem Team ist Margit Franz in allen finanziellen Belangen ein starker Partner der Fachbereiche, mit denen sie gemeinsam den Wandel von einer reinen Fabrikkostensteuerung zur Ergebnissteuerung umsetzt. Während ihrer internationalen Laufbahn hat Margit Franz viele weibliche Mentees und Nachwuchskräfte in unterschiedlichsten Funktionen begleitet.

Netzwerke nutzen und sichtbar werden

Sie ist davon überzeugt, dass durch Leistung und Engagement jedem die Türen zur eigenen Entwicklung offen stehen: „Ich habe die Erfahrung gemacht, dass sich Leistung, Engagement und Können durchsetzen.“ Ihr Tipp für alle, die ebenfalls erfolgreich im Management sein möchten: „Werden Sie sichtbar, nutzen Sie die Programme und Netzwerke von Volkswagen und treiben Sie Ihre Themen mit einer großen Leidenschaft voran.“ Ihr eigener Antrieb ist der stetige Wille, laufende Prozesse zu optimieren, um sie nach einer Stabilisierungs-



Margit Franz leitet im Komponenten-Werk Kassel den Bereich Finanz und ist stellvertretende Werkleiterin.

phase nachhaltig zu standardisieren. Nach diesem Muster sorgt sie derzeit im größten Komponenten-Werk für Kostentransparenz auf Produktebene und etabliert Zielgrößen wie „Operatives Ergebnis“ und „Rendite“, um die Fabrikkosten ideal zu steuern.

Job und Familie vereinen – Kollegen tauschen sich aus

Unter dem Motto „#Väter, #Vereinbarkeit, #Group Components“ fand am 9. Mai in Wolfsburg ein Lunch & Talk statt: Über 40 Teilnehmer diskutierten gemeinsam, wie Väter Familie und Beruf vereinbaren können und welche Herausforderungen es dabei gibt. Gerade jungen Vätern ist es zunehmend wichtig, beides gut unter einen Hut zu bringen – deswegen hat das Personalwesen der Komponente eine erste Austauschmöglichkeit für

die männlichen Kollegen organisiert. Neben spannenden Impulsvorträgen von Volker Baisch, Gründer und Geschäftsführer der Väter gGmbH, und Alexander Gross, Mitinitiator des Väternetzwerkes „Väter@SAP“, konnten die Teilnehmer per Smartphone zu Leitfragen abstimmen – die Voting-Ergebnisse wurden abschließend auch mit Wolfgang Fueter, Vorstand Personal Volkswagen Group Components, diskutiert.

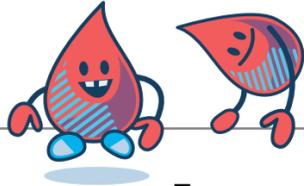
„Ich finde es gut, dass die Komponente solch ein Format anbietet und die Veränderung lebt. Ich konnte wichtige Impulse für mich als Vater und auch als Führungskraft mitnehmen.“

Bastian Lenz aus dem Industrial Engineering und Produktionssystem der Komponente.



Termine

- 06.06.2019 Kassel: Standortssymposium
- 11.06.2019 Chemnitz: Betriebsversammlung
- 18.06.2019 Wolfsburg: Management Conference
- 19.06.2019 Wolfsburg: Betriebsversammlung
- 25.06.2019 Kassel und Hannover: Betriebsversammlung
- 26.06.2019 Salzgitter: Betriebsversammlung
- 27.06.2019 Braunschweig: Betriebsversammlung
- 04.07.2019 Wolfsburg: Komponenten-Talk



Ein Menschenleben retten

Auszubildender Jannis Hellmuth spendete zum zweiten Mal Knochenmark

Mund auf gegen Blutkrebs – damit wirbt die Deutsche Knochenmarkspenderdatei (DKMS). Dass das eigentlich ganz einfach ist, bestätigt uns Jannis Hellmuth (19), Auszubildender zum Industriemechaniker im ersten Lehrjahr: „Mit meiner Knochenmarkspende habe ich ein Leben gerettet.“ Der Weg dahin war für ihn recht unkompliziert: „Das Lebensretter-Set der DKMS kann man einfach online bestellen. Der Wangenabstrich lässt sich schnell und einfach selbst durchführen.“ Den Versand zurück ins Labor übernimmt übrigens die DKMS. Wochen nach der Registrierung erhielt Hellmuth dann einen Anruf der DKMS: Seine Gewebemerkmale passen möglicherweise zu einem Blutkrebspatienten. Doch bevor man als Spender wirklich in Frage kommt, muss der Hausarzt Blut abnehmen, um weitere Tests durchzuführen. Als dann der entscheidende Anruf kam, dass die Merkmale des Auszubildenden tatsächlich zu dem besagten

Patienten passen, war das ein ganz besonderes Gefühl für den 19-jährigen: „Es war schon überwältigend, dass ich aktiv und gezielt einem anderen Menschen das Leben retten kann. Den Gedanken, doch nicht zu spenden, hatte ich überhaupt nicht. Ich finde, wenn man sich typisieren lässt, muss man auch bereit sein, zu spenden.“

Spenden ist ganz einfach

Aber wie läuft die Stammzellentnahme eigentlich ab? Es gibt hierbei zwei Möglichkeiten: In 80 Prozent der Fälle werden die Stammzellen über die Blutbahn entnommen. Das ähnelt einer Blutplasmaspende. Eine Operation ist in diesem Fall nicht nötig. Dass Knochenmark direkt aus dem Beckenkamm entnommen werden muss, kommt selten vor. Allerdings bei Jannis Hellmuth: „Die Methode ist immer abhängig davon, was die erkrankte Person benötigt. Selbst wenn eine Operation notwendig ist, braucht man davor aber keine Angst zu haben. Während man in Vollnarkose liegt,

werden lediglich zwei Schnitte am unteren Becken gemacht. Davon merkt man nichts. Ich war noch am selben Tag abends wieder unterwegs. Schmerzen hatte ich keine, es ist ein bisschen wie ein blauer Fleck.“ Jannis Hellmuth war insgesamt drei Tage in einer Klinik in Köln. Die Entnahme selbst dauerte etwa eine Stunde. Die Fahrt zur Klinik, den Aufenthalt dort und die Verpflegung hat dabei komplett die DKMS übernommen. Um eine Krankmeldung muss man sich auch nicht kümmern – man wird automatisch eine Woche krankgeschrieben. „Alles in allem ist eine Stammzellenspende wirklich nur ein geringer Aufwand. Und das Gefühl, ein Lebensretter zu sein, ist irgendwie verrückt und kaum in Worte zu fassen“, erzählt der Auszubildende.

Die Person, für die er gespendet hat, kennt Hellmuth übrigens noch nicht. Erst nach zwei Jahren darf er Kontakt aufnehmen. Er weiß aber, dass es sich bei der Erkrankten um ein dreijähriges Mädchen aus Deutschland handelt. Ende Mai dieses Jahres

hat er zum zweiten Mal für sie gespendet. Über ihren Gesundheitszustand wird er regelmäßig durch die DKMS informiert. Wenn die zwei Jahre um sind, möchte er Kontakt zu der Familie aufnehmen.

Hat mit seiner Spende geholfen: Jannis Hellmuth.



DKMS
WIR BESIEGEN BLUTKREBS



Mund auf, Stäbchen rein, Spender sein

Typisierung im Gesundheitswesen und im Gesundheitszentrum des OTC 1 möglich

1 Im Gesundheitswesen kann man sich zu den regulären Öffnungszeiten in Halle 2, Eingang 9, 1. OG, oder im Gesundheitszentrum des OTC 1 ohne Terminvereinbarung typisieren lassen. Alternativ einfach unter www.dkms.de registrieren, und anschließend kommt das Registrierungsset mit drei Wattestäbchen und einem Rücksendeumschlag per Post.



2 Mit allen drei Wattestäbchen wird ein Abstrich der Mundhöhle durchgeführt. Anschließend müssen die Stäbchen kurz trocknen und werden dann zur Typisierung an die DKMS geschickt. Ob man sich bei uns im Gesundheitswesen typisieren lässt oder aber zuhause: Es fallen keinerlei Kosten für einen selbst an.

3 Im Labor werden die Gewebemerkmale analysiert und in die weltweite Spenderdatei eingetragen. Passen die Merkmale zu einem Patienten, müssen noch bestimmte Blutwerte ermittelt werden. Wenn jetzt alles passt, kann gespendet werden. Das passiert entweder über eine Stammzellentnahme aus dem Blut oder durch eine Knochenmarkentnahme.



Volkswagen unterstützt die Typisierung

Werkärztin Heidrun Dietrich beantwortet wichtige Fragen zur Typisierung



Wo kann ich mich im Werk typisieren lassen?

Neben dem dauerhaften Angebot der Typisierung im Gesundheitswesen

findet auf der Betriebsversammlung am 25. Juni eine Typisierungsaktion statt. Neben der Bühne werden Stehtische aufgestellt, an denen Mitarbeiter des Gesundheitswesens bereitstehen. Durch Stellwände wird dabei Diskretion gewahrt.

Wer kann alles Spender sein?

Grundsätzlich kommt jeder im Alter zwischen 17 und 55 Jahren als po-

tenzieller Spender in Frage. Leidet man unter chronischen oder schweren Erkrankungen, sollte vorher mit der DKMS oder einem Arzt Rücksprache gehalten werden, ob man sich als Spender registrieren lassen kann. Wer schon einmal typisiert wurde, egal wann und wo, braucht die Aktion nicht zu wiederholen.

Warum setzt sich Volkswagen für die Typisierung ein?

Volkswagen versteht sich als sozialer Arbeitgeber. Aus diesem Grund unterstützen wir die Typisierungen und übernehmen die dafür anfallenden Kosten. Das Gesundheitswesen kümmert sich hierbei um die Aufklärung, die Beratung und die Durchführung der Typisierungen.

Aufgepasst

Der Werkschutz informiert

Unser Werk geht uns alle an. Durch einen kollegialen Umgang können wir es gemeinsam noch sicherer machen. Die Motorräder bekommen ab sofort einen neuen Stellplatz am Haupttor. Dieser befindet sich auf der anderen Seite der Straße. Auf dem alten Parkplatz wird eine DHL-Packstation errichtet, die alle Mitarbeiter nutzen können. Auch das Parken außerhalb des Geländes gehört zu einem kollegialen Umgang. Oft können die Fahrer von Elektrofahrzeugen bei uns ihr Auto nicht laden, da die entsprechenden Plätze zugeparkt sind. Ähnlich verhält es sich

mit den Abholerparkplätzen. Deswegen: Seid fair, denkt an Eure Kollegen und nutzt diese Plätze nicht zum Dauerparken.



„Azubis sind große Unterstützung“

Der Ausbildungsbeauftragte Thomas Lotze gibt sein Wissen gerne weiter und fördert den Nachwuchs



Profis bei der Arbeit: Der Ausbildungsbeauftragte Thomas Lotze (Mitte) unterstützt die Auszubildenden Murat Özleme sowie Manal Saadan und gibt sein Wissen über Getriebe weiter.

Über 200 Ausbildungsstationen gibt es im Werk. Eine besondere Ausbildungsstation ist die von Thomas Lotze in der Analyse DQ381 Getriebemontage. Er ist dort der Ausbildungsbeauftragte, kurz Abba. Eines ist ihm in der Ausbildung besonders wichtig: „Man muss den Auszubildenden denselben Respekt wie allen anderen Mitarbeitern entgegenbringen. Dazu gehört auch, dass sie von Anfang an in unser Team integriert werden und vollwertige Mitglieder der Abteilung sind.“ Das wissen die Auszubildenden Murat Özleme und Manal Saadan zu schätzen. Beide werden ihre Abschlussprüfung in dieser Abteilung ablegen – und das aus einem ganz bestimmten Grund: „Es ist nicht üblich, dass uns in einer

Ausbildungsstation von Beginn an mit so viel Vertrauen begegnet wird wie hier. Von Anfang an durften wir eigenständig arbeiten und haben sogar eine gewisse Eigenverantwortung. Außerdem unterstützt unser Ausbildungsbeauftragter uns bei der Vorbereitung auf die praktische Prüfung“, erklärt Manal Saadan. Thomas Lotze ist überzeugt: „Guten Nachwuchs bekommen wir nur, wenn wir uns Mühe bei der Ausbildung geben.“ Er fügt hinzu: „Oft wird vergessen, dass die Azubis eben nicht nur eine zeitliche ‚Belastung‘, sondern auch eine große Unterstützung sind.“ Und noch mehr: Gibt man sich Mühe bei der Ausbildung, gewinnt man dadurch nicht selten ein wertvolles Teammitglied dazu.

Wir gehen neue Wege

Der Mensch im Mittelpunkt: Mehr Flexibilität und Vielfalt in der Fertigung

Die Zukunft der Arbeit heißt Flexibilität. Die Arbeitswelt 4.0 verändert unser Arbeitsverhalten und fordert Arbeitnehmer wie Arbeitgeber zum Umdenken auf. Flexiblere Arbeitszeitmodelle bergen große Potenziale. Vier Mitarbeiter aus dem Getriebebau erzählen, warum Volkswagen für sie deshalb ein toller Arbeitgeber ist. Sie alle nehmen am Projekt „Flexibilität und Vielfalt im direkten Bereich“ teil.

Der Teilzeitstudent: Niklas Kühne

Niklas Kühne hat sich für eine befristete Teilzeitbeschäftigung von 24 Stunden wöchentlich entschieden, damit er seinen Master an der Universität Kassel machen kann. Bereits nach seiner Ausbildung ließ er sich für ein Bachelorstudium der Mechatronik von der Arbeit freistellen. Jetzt arbeitet er drei Tage die Woche in der Montage Base+ und tauscht dann für zwei Tage die Lehrbücher im Hörsaal gegen die graue Arbeitsjacke. „Das ist doch eine Win-win-Situation, denn ich möchte mein mechatronisches Wissen vertiefen und Volkswagen kann davon profitieren“, erklärt der 29-jährige Baunataler. Kfz-Mechatronik heißt sein Spezialgebiet, und so verwundert es nicht, dass er bei Base+ in der Analyse und Reparatur tätig ist: „Hier arbeite ich am Antrieb der Zukunft, und das hilft mir auch im Studium.“ Besonders stolz ist Kühne auf die Flexibilität seiner Aufgaben, denn wenn es das Studium erfordert, kann er die freien Tage flexibel schieben und sogar Überstunden auf- und abbauen. Sein Fazit: „Ich bin stolz, für Volkswagen zu arbeiten, und begeistert, dass unser Werk mich bei meinem Studium so großartig mit der flexiblen Teilzeit unterstützt.“



Die flexible Teilzeiterin: Lena Krausmüller

Teilzeit ist doch immer nur vormittags, oder etwa nicht? Lena Krausmüller sieht das anders, denn freitags ist sie nie da. Die 28-jährige Fritzlarerin hält nichts von den starren alten Vormittagsmodellen, als Mutter einer dreijährigen Tochter braucht sie flexiblere Möglichkeiten. Und die hat sie in ihrem neuen Bereich Montage Base- gefunden. Für ihre Vorgesetzten ist sie gut einplanbar, denn sie ist immer einen ganzen Tag abwesend, dafür aber vier volle Arbeitstage anwesend. Das funktioniert so gut, dass sie sich für ihre neue Aufgabe weiterbilden und gleichzeitig aktiv mithelfen kann die neue Montage Base- aufzubauen. Hier ist sie als Prozessspezialistin für achsiales Umformen tätig. Ihr Fazit: „Familie und Beruf lassen sich durch unsere modernen flexiblen Arbeitszeitmodelle sehr gut in Einklang bringen.“



Der alte Hase: Stefan Kleinschmidt

Einen alten Baum verpflanzt man nicht, sagt ein altes Sprichwort. Stefan Kleinschmidt sieht das ganz anders. Der 59-jährige Niestetaler hat 32 Jahre bei MQ250 in der Halle 1 gearbeitet. Das Getriebe wird jetzt nicht mehr in Kassel gefertigt, er brauchte eine neue Aufgabe. „Das war ein mulmiges Gefühl: Was kommt jetzt auf mich zu?“, fragte er sich und spürte unmittelbar, was das Wortumgetüm Transformationsprozess eigentlich bedeutet: Nichts bleibt,

Unsere vier Mitarbeiter aus dem Getriebebau nutzen bereits flexible Arbeitszeitmodelle und sehen Volkswagen auch deshalb als perfekten Arbeitgeber.

wie es war, neue Wege müssen besritten werden. Und das mit Erfolg: „Meine Vorgesetzten sind mit uns ganz offen umgegangen und haben uns Möglichkeiten aufgezeigt“, erklärt Kleinschmidt. Er habe sich dann die Montage für den E-Antrieb Base+ in der Halle 1 angeschaut – und es habe ihm gefallen. „Ich wurde vom UA des Bereichs persönlich begrüßt, herumgeführt und informiert.“ Das habe Ängste

abgebaut und ihm gezeigt, dass man an ihm als Person interessiert sei, nicht bloß an seiner reinen Arbeitskraft. Sein Fazit: „Jetzt darf ich auf meine letzten Monate in der aktiven Arbeitszeit noch einmal eine tolle Montagelinie mit aufbauen – wie damals bei MQ250 – und kann mein Wissen an jüngere Kollegen weitergeben. Das macht mir sehr viel Spaß.“ Und das motiviere ihn.



Die mobile Mama: Andrea Folter

Meisterfunktion und Home Office? Das geht doch gar nicht. Oder etwa doch? Andrea Folter beweist, dass das kein Widerspruch ist. Die 37-jährige Baunatalerin arbeitet nicht nur in Teilzeit, sondern teilweise sogar von zuhause aus und ist dennoch als Meisterin bei MQ250 und DQ400e in der Halle 1 tätig. „Ich muss ab und an auf mein Kind aufpassen, da hilft mir die mobile Arbeit enorm“, erklärt Folter, die sonst Urlaub nehmen müsste. Und das funktioniere dank der modernen Arbeitsmittel sogar richtig

gut. Sie arbeite dann bevorzugt administrative Aufgaben ab. Zuhause ist sie hierfür mehr Ruhe, und dennoch ist sie via Smartphone oder Skype-Besprechung gut erreichbar und sprichwörtlich mitten im Geschehen. Vor Ort im Werk könne sie zudem ihre Arbeitszeit noch viel gezielter für Mitarbeitergespräche nutzen. Ihr Fazit: „Kinderbetreuung und Führungstätigkeiten schließen sich nicht aus: Volkswagen bietet flexible Möglichkeiten, alles in Einklang zu bringen.“

Das sagt unser Betriebsrat

Es freut mich, dass Kassel die Verantwortung für die Pilotierung des Projekts durch den Komponentenvorstand bekommen hat. Es geht hierbei um eine ganzheitliche Betrachtung. Zum einen darum, Beschäftigten bei den Herausforderungen von Beruf und Privatleben den Lebenssituationen entsprechende, flexible Arbeitszeiten zu ermöglichen. Frauen wie Männern, Älteren wie Jüngeren,

Gesunden oder gesundheitlich Beeinträchtigten wie schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen. Zum anderen soll das aber vor dem Hintergrund von Wirtschaftlichkeit und dem Erreichen von Kennzahlen bewerkstelligt werden. Diese Widersprüche haben in der Vergangenheit oftmals nicht zu zufriedenstellenden Lösungen geführt und fordern angesichts der künftigen Veränderungen in der Fabrik durch den Wandel zu E-Mo-

bilität und Digitalisierung noch viel mehr Aufmerksamkeit und Verantwortung. Der Pilot, der strikt beteiligungsorientiert und mit wissenschaftlicher, professioneller Begleitung stattfindet, ermöglicht einen Perspektivwechsel zwischen Vorgesetzten und Beteiligten – auch eine Besonderheit. Als Betriebsrat haben wir die Projektentscheidung unterstützt und begleiten nun das Neuland neugierig, offen und zuweilen auch kritisch.

Ich wünsche allen an diesem Prozess Beteiligten und Verantwortlichen viele neue Erkenntnisse, Ideen und Spaß mit neuen Erfahrungen und dem ganzen Projekt eine Erfolgsgeschichte: Wir erhoffen uns davon eine Blaupause, die wir in der ganzen Fabrik einmal ausrollen können.

Stellvertretende Betriebsratsvorsitzende: Ulrike Jakob



Mit Mut in die Zukunft blicken

Werkleiter Olaf Korzinovski zieht seine erste Halbjahresbilanz. Absolute Kostendisziplin, mehr Flexibilität und ein noch stärkerer Fokus auf die E-Mobilität sind aus seiner Sicht die bevorstehenden Herausforderungen für das Werk Kassel

360°: Herr Korzinovski, seit einem halben Jahr sind Sie Chef des größten Komponenten-Werks. Wie fühlen Sie sich in Kassel?

Olaf Korzinovski: Sehr gut! Kassel ist ein bemerkenswerter Standort mit sehr engagierten Mitarbeitern. Ich fühle mich hier sehr wohl und bin davon überzeugt, dass wir gemeinsam die richtigen Antworten erarbeiten, um uns den aktuellen, mittelfristigen und langfristigen Herausforderungen zu stellen.

360°: Sie haben also viel vor?

O.K.: Natürlich! Wir müssen unseren Standort sicher für die Zukunft aufstellen. Dafür dürfen wir nicht verharren, sondern müssen aktiv die Veränderungen angehen und diese als Chance begreifen. Wir befinden uns mitten im größten Transformationsprozess in der Geschichte von Volkswagen. Mit dem Umstieg auf die Elektromobilität werden wir in der Fabrik das Thema Nachhaltigkeit in den Fokus rücken, womit Veränderungen notwendig sind, auf die wir uns einstellen müssen. Dazu gehört es auch, manche alten Zöpfe abzuschneiden.

360°: Sind mit alten Zöpfen unsere Produkte gemeint?

O.K.: Unter anderem! Alte Zöpfe haben wir in unterschiedlichsten Ausprägungen. Bei Produkten, bei technischen sowie bei organisatorischen Prozessen. Den einen oder anderen alten Zopf tragen wir auch in unseren Köpfen. Die große Herausforderung besteht darin, gemeinsam herauszuarbeiten, welche die Zöpfe sind, die wir abschneiden müssen, welche die sind, die wir vielleicht anders flechten müssen, und welche wir weitertragen sollten.

360°: Haben Sie ein Beispiel?

O.K.: Beim Getriebe MQ250 in der Halle 1 sehen wir den Wandel sehr schön. Das MQ250 war ein sehr gutes Produkt, mit dem wir über Jahrzehnte sehr gut unterwegs waren. Und doch haben wir uns hiervon getrennt. Wir sehen den Rückgang der Kundennachfrage bei Handschaltern und ganz pragmatisch brauchen wir Platz für die e-Mobilität. Wir transformieren also unsere älteste Halle nach und nach in die modernste Fertigungshalle am Standort. Und das Wichtigste: Wir nehmen die Menschen mit in diese neue Arbeitswelt.

360°: Also ist der starke Fokus auf die e-Mobilität trotz des noch schwachen Absatzes der richtige Schritt?

O.K.: Auf jeden Fall. Wir in Kassel haben seit rund zehn Jahren den Fuß in der Tür zur Elektromobilität und damit einen guten Vorsprung gegenüber dem Wettbewerb. Wir haben dadurch bereits wichtige Produkte für den Standort gewonnen. Dazu gehören neben den e-Antrieben auch die dazugehörigen Gussteile und Fahrzeugteile aus unserer Halle 2. Jedoch befinden wir uns in einem hart umkämpften Markt, weswegen wir unsere Kompetenzen, im Verbund der Konzern-Komponente, weiter voll auf die Wettbewerbsfähigkeit ausrichten.

360°: Was verändert sich denn mit Blick auf die Zukunftsthemen in der Berufsausbildung?

O.K.: Wenn es darum geht, den Herausforderungen des schneller und komplexer werdenden Umfelds gerecht zu werden, ist die Bereitschaft für ein lebenslanges Lernen entscheidend. Wir alle müssen das verinnerlichen und besonders unsere Auszubildenden darauf vorbereiten. Wir verändern konsequent bestehende Ausbildungsberufe und schaffen neue Berufsbilder mit Fokus auf die spannenden Herausforderungen der Digitalisierung. So können ab diesem Jahr erstmals junge Frauen und Männer eine Ausbildung zum IT-System-Elektroniker beginnen. Dieses Profil deckt sowohl die aktuellsten IT-Bedarfe als auch die wichtigen Inhalte der Elektroniker Ausbildung ab. Neben den digitalen Herausforderungen darf uns allerdings das Kernwissen in den „klassischen“ Berufsbildern, zum Beispiel in der Zerspanungstechnik, nicht verloren gehen. Diese wichtigen Kernkompetenzen in der Mannschaft haben weiterhin einen sehr großen Einfluss auf die Wirtschaftlichkeit unserer Produkte.

„Der Standort Kassel ist mit seinen Mitarbeitern und Produkten gut und robust aufgestellt. Wir müssen uns offen und mutig den Veränderungen stellen und aktiv den Veränderungsprozess gestalten.“

Die Herausforderung besteht darin, die Abhängigkeiten und Verknüpfungen der „klassischen“ Prozesse mit den neuen digitalen Prozessen zu verstehen, um daraus eine Problemlösungs- und Optimierungskompetenz aufzubauen. Ich denke, dass wir hier schon gut aufgestellt sind, aber eng an den Themen dranbleiben müssen. Eine besonders große Verantwortung für die Qualität der Berufsausbildung haben neben den Ausbildern auch die Verantwortlichen in unseren betrieblichen Ausbildungsstationen.

360°: Was verändert sich künftig für die Beschäftigten?

O.K.: Das Mitmachen aller ist gefragt! Vielfalt und Flexibilität sind in diesem Zusammenhang wichtige Schlagworte. Die nähere Zukunft wird von einigen nicht vorhersehbaren Einflüssen geprägt sein, auf die wir uns bestmöglich einstellen müssen. Die Unwägbarkeiten in den Programmen werden uns weiter begleiten und darauf müssen wir Antworten finden. Zurzeit erarbei-

ten wir technische Konzepte zur Flexibilisierung unserer Fertigungen, zum Beispiel beim DQ381 und DQ500. Hier sehen wir gute Lösungen, die dazu beitragen, mittelfristig Schwankungen innerhalb der einzelnen Produktgruppen aufzufangen.

Das Wichtigste ist natürlich, dass wir die Menschen mitnehmen. Mir ist bewusst, dass wir den Kolleginnen und Kollegen schon sehr viel Flexibilität abverlangt haben, und wir lernen, dass wir mit den vorhandenen Methoden an Grenzen stoßen. Trotzdem kann ich hier keine Entwarnung geben. Wir müssen daran arbeiten, uns auf neue Gegebenheiten einzustellen. Die ultimative Lösung habe ich nicht in der Tasche,

aber es gibt sehr viele gute Konzepte, Ansätze und Ideen. Zum Beispiel mit dem Pilotprojekt zur Flexibilisierung der Arbeitszeit in der Halle 1. Hier wurden von den beteiligten Mitarbeitern sehr gute Methoden und Vorgehensweisen erarbeitet, die wir schnell in der gesamten Fabrik ausrollen werden.

360°: Was ist das konkrete Ziel dieses Projekts?

O.K.: Im Zentrum stehen neue Lösungsansätze zum Mitarbeiter-einsatz in einem sich wandelnden Arbeitsumfeld. Es muss uns gemeinsam gelingen, die Bedürfnisse der Mitarbeiter, wie reduzierte Arbeitszeiten, flexible Arbeitsplannungen oder einen guten Umgang

mit Arbeitsplatzwechseln, mit den betrieblichen Belangen gut in Einklang zu bringen.

360°: Welche ersten Ergebnisse gibt es?

O.K.: Beispielsweise ein Ampelsystem zur flexiblen Schichtplanung, Checklisten, Aufgabenbeschreibungen und Vertreterregelungen für mobiles Arbeiten. Weiterhin wurde ein sogenannter Onboarding-Prozess erarbeitet. Dahinter verbirgt sich ein standardisierter Prozess für Mitarbeiter, die einen Arbeitsplatzwechsel vor sich haben. In einzelnen Stufen wird ihnen das neue Arbeitsumfeld nähergebracht, damit mögliche Vorurteile über den neuen Arbeitsplatz entkräftet werden und ihnen eine eventuell vorhandene Verunsicherung genommen wird. Darüber hinaus wurde ein Schulungskonzept zum bereichsübergreifenden Wissenstransfer erarbeitet.

360°: Damit werden neben einigen Produkten also auch lange gewohnte Arbeitszeitmodelle in Frage gestellt.

O.K.: Richtig. Wie schon erwähnt, kommen wir mit den vorhandenen Arbeitszeitmodellen an Grenzen. Neben den betrieblichen Belangen haben unsere Mitarbeiter aus unterschiedlichsten persönlichen Gründen ebenfalls Ansprüche in Bezug auf flexiblere Arbeitszeiten. Ich denke, das ist mehr als ein vorübergehender Trend und wir benötigen hier schnell die richtigen Antworten.

360°: Danke für das Interview. Was geben Sie Ihrer Mannschaft mit auf den Weg?

O.K.: Der Standort Kassel ist mit seinen Mitarbeitern und Produkten gut und robust aufgestellt. Wir müssen uns offen und mutig den Veränderungen stellen und aktiv den Veränderungsprozess gestalten ... ich freue mich darauf.



Zieht eine positive erste Halbjahresbilanz: Werkleiter Olaf Korzinovski.

Namen & Nachrichten

Matthias Bölling (49) verantwortet seit 2018 die Räderfertigung DL382 in Halle 6. Im Mai 2019 hat er auch die Fertigung der Räder in Halle 1 übernommen.

Florian Eimer (36) war für die operative Logistik OTC2, OTC3 und FIB verantwortlich. Im April hat er die Segmentleitung der Dieselfertigung, Abgasanlagen, übernommen.

Rolf Färber (61) wechselt nach 33 Jahren in den Ruhestand. Zuletzt war er als Abteilungsleiter für alle Schalt- und Automatikgetriebe in Querbauweise zuständig.

Benjamin Marks (33) verantwortete den Druckguss der Fertigung 1 in der Gießerei. Jetzt wechselt er ins Geschäftsfeld Motor und Gießerei, Bereich Operations.

Marc Adam (30) war im Fertigungsbereich 2 der Gießerei tätig. Im Mai hat er die Leitung der Produktion im Druckguss für die Produkte DL382, DQ381 und DQ500 übernommen.

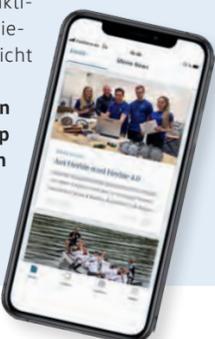
Nadine Osterberg (30) leitete zuletzt das Projekt der Kapazitätsaufstockung der E-Antriebe in Halle 6. Seit März hat sie die Projektleitung für das DQ400e HEM80evo inne.

Thilo Umbach (32) leitet seit 2017 die Wellenfertigung DL382 in Halle 6. Im Mai 2019 hat sich sein Verantwortungsbereich um die Wellenfertigung in Halle 1 erweitert.

Helge Krug (46) leitete das SOK-Team und war an der Weiterentwicklung von ShopfloorManagement und Team-KVP beteiligt. Er übernimmt die Projektleitung Logistik 2025.

Unsere 360° App für Kassel

Ob bunte Geschichten, Baumaßnahmen, Speisepläne, Werkpläne oder alle wichtigen Infos rund um Deinen Arbeitsplatz: Ab sofort erfährst Du in der App alles, was Dich, Deine Kollegen und Deinen Standort bewegt. Und das Tolle ist: Die App wird permanent weiterentwickelt. Schon bald findest Du unter anderem Deine persönliche Entgeltabrechnung, Deinen Schichtplan oder die Funktion „Suche/Biete“. Ist das nicht super? **Alle weiteren Infos zur App findest Du in dieser Ausgabe auf Seite 9.**



Ein Leben für den Motorsport

Die Barkhoffs sind Deutsche Meister im Rallycross mit Kasseler MQ350-Getriebe

Wenn die Barkhoffs aus dem Landkreis Kassel einen Ausflug machen, geht es nicht zur Erholung ins Grüne, sondern wahrscheinlich zum nächsten Rallycrossrennen. Auch Familie und Freunde sind dann mit von der Partie und drücken vom Streckenrand aus die Daumen. Vater Andreas Barkhoff arbeitet als Steuerungswerker in der Logistik bei uns im Werk und wurde 1974 durch ein Stockcarrennen vom Rallysport infiziert. Als späterer Trainer eines Motorsportclubs konnte er seinen heute 35-jährigen Sohn Jens, der in der Geschäftsleitung einer Jugendhilfeeinrichtung tätig ist, und später auch Sohn Björn (24), der bei uns im Werk gelernt hat und zurzeit nebenberuflich Wirtschaftsinformatik studiert, für den Motorsport begeistern. Die beiden Brüder nehmen seit 2009 gemeinsam an der Deutschen Rallycross-Meisterschaft teil. Andreas Barkhoff war von Anfang an überzeugt, dass der Volkswagen Polo das konkurrenzfähigste Fahrzeug für diese Sportart ist. In jeder freien Minute wird an den Rennpolos gemeinsam feingetunt und geschraubt. Um die Autos schnell und wendig zu machen, wurde jegliche Ausstattung, bis auf

den Fahrersitz, entfernt. Beleuchtung gibt es auch keine mehr. Klar, dass den Fahrzeugen die Straßenzulassung entzogen wurde. Und so müssen für Trainingsfahrten extra Strecken angemietet werden. Jens und Björn halten sich mit Sport fit. Die harten Schläge durch unebene Untergründe, die Hitze im Fahrzeug und die hohe Konzentration auf der Strecke sind anstrengend für Körper und Geist. Da das teure Hobby größtenteils aus eigener Tasche finanziert wird, sind Sponsoren immer gerne gesehen.

Beide konnten schon zahlreiche Rennsiegeln nach Hause fahren. 2018 fuhr Jens als Deutscher Meister den ersten Platz bei der Internationalen Deutschen Rallycross Meisterschaft ein. Björn schaffte es bei der gleichen Meisterschaft auf Platz drei.



Zum Video: Getriebe-reparatur zwischen Training und Vorlauf.



In Action: Björn Barkhoff (ganz oben) im Kurvendrift. Mit dem Scirocco (oben) war Vater Andreas ab 1988 in der Hessenmeisterschaft erfolgreich dabei.

Klein, aber oho: Mehr als nur ein Polo

Björn Barkhoff tritt bei Rennen mit seinem Polo 9N mit 1,8-Liter-Turbomotor, einem MQ350-Getriebe mit Drexler-Differenzialsperre, ca. 300 PS, 450 Nm Drehmoment und einem Gewicht von 1.100 kg an. Bruder Jens fährt ebenfalls

einen Polo 9N, allerdings mit einem 240 PS starken 2-Liter-Saugmotor mit ca. 240 Nm Drehmoment, einem auf Dog-Box umgebauten MQ250-Getriebe, ebenfalls mit Drexler-Differenzialsperre, und einem Gewicht von 950 kg.



Familie Barkhoff vor dem letzten Rennen (von links): Björn Barkhoff, Mutter Sigrid Barkhoff, Ben Barkhoff, Andreas Barkhoff, Susan Barkhoff und Jens Barkhoff.

Die Sonne macht's

Azubis machen mit beim Hessen SolarCup



SolarCup: Unsere Auszubildenden mit ihrem ID.Mizzion (oben). Beim Wettbewerb (rechts) wurden die Solarflitzer akribisch bewertet.

Unsere Auszubildenden sind wieder beim Hessen SolarCup mit einem solarbetriebenen Modellfahrzeug angetreten.

Mit dem Wettbewerb möchten das Land Hessen und die Universität Kassel das Interesse für technisch orientierte Ausbildungen wecken und fördern. Energieeffizienz und Nachhaltigkeit stehen dabei im Mittelpunkt. Sieger wird das Team, das die Energie der Sonne am effizientesten einsetzt. Auszubildende entwerfen und bauen dafür Solarmobile. Die ferngesteuerten Modelle können ganz nach indivi-

duellen Ideen entwickelt und gebaut werden, müssen aber über Solarpanels für die Stromversorgung verfügen. Die Teams treten schließlich mit ihren Modellen auf einem Parcours gegeneinander an. In die Siegerwertung werden die gefahrenen Runden sowie eine Dokumentation, deren Präsentation, die Technik, das Design sowie ein Fachgespräch einbezogen. Im Vordergrund stehen daher Technik und Innovation.

Speed+ Award 2019

Mehr Produktivität dank Team-KVP



Starkes Team (von links): Peter Kimm, Marvin Menger, Karsten Orth, Michael Stock und Frank Vogeley präsentieren die Produktivitätsverbesserungen bei DQ200.

Die Montage DQ200 beteiligt sich am Speed+ Award in der Kategorie Montageeffizienz. Und man ist gut dabei. Ganz am Anfang hat die Statistik knapp 15 Getriebe pro Mitarbeiter ausgewiesen, inzwischen sind es fast 16 Getriebe. Ziel für die Mannschaft um UA Peter Kimm: Die Zahl von 16 Getrieben nachhaltig überschreiten. Möglich macht diese Produktivitätssteigerung eine sprichwörtlich gelebte Teamarbeit. Jede Störung und jedes Problem werden täglich im Team-KVP angesprochen, dokumentiert und im Team gelöst. Einmal wöchent-

lich sind der UA, die Instandhalter, die Qualitätssicherung und weitere Experten beim Team-KVP dabei und beraten über schwerwiegendere Probleme. Dabei hilft auch die Wertstromanalyse. Denn hier ist jede Anlage erfasst und Auswirkungen auf die gesamte Montage lassen sich anschaulich darstellen. Die vorbeugende Instandhaltung hat einen hohen Stellenwert, da die gesamte Montage TPM-Stufe 4 erreicht hat. Die Instandhalter haben eigenen Teamsprecher und organisieren sich selbstständig in enger Abstimmung mit der Montage.

„Zurzeit wohl eine in Deutschland einzigartige Aufgabe“

Andreas Salewsky gestaltet als neuer Werkleiter die Transformation des Motorenstandorts Salzgitter in die Elektromobilität mit

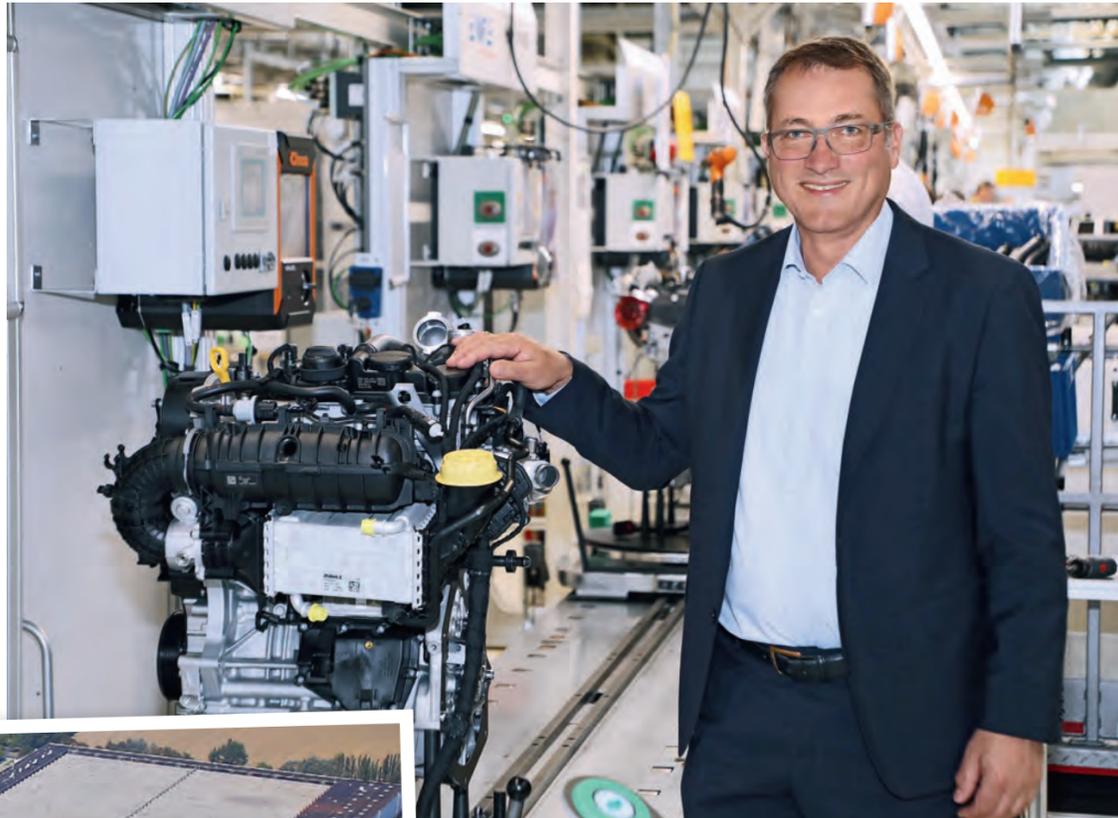
Andreas Salewsky ist Diplomingenieur für Maschinenbau und seit 1999 bei Volkswagen. Nach vier Jahren in der Produktionsplanung Salzgitter wechselte er für drei Jahre als Leiter der Serienplanung zu Volkswagen Motor Polska. Zurück in Salzgitter folgten ab 2006 verschiedene leitende Funktionen, zuletzt als Fertigungsleiter in dem Motorenleitwerk der Volkswagen Group Components. Anfang Mai 2019 hat er in der Mittelstraße im Sektor 3 sein neues Büro bezogen.

Was sollte Ihr Team über Sie wissen?
Ich möchte weiter daran arbeiten und das fortsetzen, was bisher geleistet wurde – nämlich den Standort zukunftsfest zu machen. Meine Familie und ich leben in dieser Region. Auch deshalb werde ich mich für die Arbeitsplätze hier am Standort einsetzen und gemeinsam mit meinem Team Ideen entwickeln, wie dies wirtschaftlich darzustellen ist.

Sie kennen den Standort Salzgitter gut: Was zeichnet ihn aus?
Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Ebenen machen Salzgitter aus. Eine Stärke ist unsere Leistungskraft, wenn wir zusammenrücken und uns fokussieren. Was dann möglich ist, hat mich schon immer fasziniert.

In drei Worten: Wie waren Ihre ersten 30 Tage als Werkleiter?
Herausfordernd, spannend, zukunftsweisend.

Worauf kommt es Ihnen bei der Zusammenarbeit mit Ihrem Team an?



Von den Verbrennungsmotoren in die Elektromobilität: Andreas Salewsky arbeitet auch als Werkleiter weiter daran, den Standort Salzgitter zukunftsfest zu machen.



Das Motorenwerk der Volkswagen Group Components in Salzgitter.

Verlässlichkeit und Ehrlichkeit sind Merkmale, die mich auszeichnen. Es sind aber auch Eigenschaften, die

ich von allen anderen einfordere. Wichtig ist mir außerdem gegenseitige Unterstützung und dass wir füreinander eintreten.

Was haben Sie sich für den Standort Salzgitter vorgenommen? Worauf freuen Sie sich?

Ich freue mich, dass ich die Transformation des Standorts mitgestalten darf. Das ist zurzeit wohl eine in Deutschland einzigartige Aufgabe: einen Verbrennungsmotoren-Standort in die E-Mobilität zu transferieren.

„Historischer Tag für Salzgitter“

Das sagen Werkleiter Andreas Salewsky und der Betriebsratsvorsitzende am Standort Salzgitter, Dirk Windmüller, zur richtungsweisenden Entscheidung von Aufsichtsrat und Konzernvorstand über den Aufbau einer Batteriezellfertigung in Salzgitter.



„Das ist ein historischer Tag für unseren Standort. Ich freue mich, dass wir einen zentralen Beitrag zur Transformation unseres Unternehmens leisten können. Damit geben wir dem Standort auf lange Sicht Zukunft.“

Andreas Salewsky, Werkleiter



„Die Entscheidung ist ein tolles Zeichen und wegweisend für das Werk Salzgitter und seine Beschäftigten.“

Dirk Windmüller, Betriebsratsvorsitzender am Standort Salzgitter

Weitere Informationen

Mehr zum Thema finden Sie auf der Seite 5.



Speed+ Award – das Team der Kostenstelle 7257

Mobiles Prozesskontrollboard für eine bessere Montageeffizienz



Teamarbeit ist ihr Schlüssel zum Erfolg: PE Leiter Thorsten Schwalke (rechts) mit seinem Team der Kostenstelle 7257.

Das Team um PE-Leiter Thorsten Schwalke hat bereits in der Vergangenheit bewiesen, dass es erfolgreich ist. Beim Werksaward

2018 erreichten sie in der Kategorie Montageeffizienz bereits den dritten Platz. „Das spornt uns kräftig an. Unser Team ist dabei, sich in diesem

Jahr nochmal zu verbessern“, so Schwalke. Insgesamt arbeiten 104 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Linie, an der der EA 211 Classic 1,2L und 1,4L montiert wird. Bei voller Auslastung werden am Tag bis zu 567 Motoren produziert. „Die Mitarbeiter arbeiten übergreifend miteinander. Es gibt eine enge Kommunikation und eine gute Zusammenarbeit. Wir leben ganz intensiv das Shopfloor-Management“, erklärt Meister Ümit Altun. Um die Montageeffizienz weiter zu verbessern, setzt die Kostenstelle 7257 nun ein Prozesskontrollboard ein. „Das mobile Board kommt direkt an der Anlage zum Einsatz, an der es Störungen gibt. Über die acht Stufen der Problemlösesystematik und die Möglichkeiten durch das Board werden wir versuchen noch besser in der Montageeffizienz zu werden sowie Störungen zu beseitigen und die Stückzahl zu erhöhen“, so Ümit Altun und Thorsten Schwalke.

10.000 Euro für die Salzgitter-Tafel

Belegschaftsspende: Das soll mit dem Geld gemacht werden

Im Rahmen der Belegschaftsspende hatte die Salzgitter-Tafel e.V. vom Komponenten-Werk in Salzgitter eine Spende in Höhe von 10.000 Euro erhalten. Vertreter von Personalabteilung und Betriebsrat informierten sich jetzt vor Ort über die Arbeit der sozialen Einrichtung und die Verwendung der Spenden-

summe. Diese soll als Eigenanteil für den Kauf eines neuen Kühlfahrzeugs verwendet werden, erklärten die Vorstandsmitglieder der Salzgitter-Tafel e.V., Ida Naumov und Katharina Mittelstädt. Der Bedarf ist da: Pro Woche werden von der Tafel rund sechs Tonnen Lebensmittel an rund 650 Bedürftige ausgegeben.



Volkswagen Mitarbeiter besuchen die Salzgitter-Tafel und bekommen einen Einblick in die tägliche Arbeit (v. l.): Uwe Jankowiak (Volkswagen), Ida Naumov (Tafel), Katharina Mittelstädt (Tafel) und Karin Pils (Volkswagen).

Neue Schulung zu E-Mobilität

Sie wollen sich intensiv mit der E-Mobilität am Standort Salzgitter auseinandersetzen und mehr über die Batteriezellen-Pilotfertigung oder das Projekt Rotor/Stator erfahren? Dann ist das neue Seminar „Elektromobilität am Standort Salzgitter“ vielleicht das Richtige für Sie. Die Akademie Salzgitter spricht damit Beschäftigte am Standort mit und ohne Bezug zu den neuen Themen an – aber auch Interessierte anderer Standorte, die sich einen Überblick über die Elektromobilitätsthemen in Salzgitter verschaffen wollen. In der Schulung geht es zum einen um Elektromobilität im Allgemeinen. „Haben die Teilnehmer beruflich wie privat schon Kontakt mit dem Thema? Seit wann spielt Elektromobilität in der Automobilindustrie eine Rolle? Was ist die ID. Familie? Welche Herausforderungen gilt es zu meistern? Zum anderen schauen wir uns die Projekte am Standort Salzgitter direkt vor Ort an“, erklärt Ricarda Schöwel von der Akademie Salzgitter. Sie hat die Schulung mit Unterstützung ihres Kollegen Ronald Löffing entwickelt. Die nächste Veranstaltung findet am 25. Juni 2019 statt. Buchbar ist sie über Group Learn.

Ideen: Sonderaktion bis 23. Juni

Sie arbeiten am Standort Salzgitter und haben eine Idee zum Thema Digitalisierung am Arbeitsplatz, die smart oder besonders innovativ ist und Ihnen die Arbeit erleichtern würde? Dann reichen Sie sie bis zum 23. Juni 2019 ein – und gewinnen Sie einen von 50 Mini-Bluetooth-Lautsprechern!

Die ersten 50 Ideengeber, die ihre Idee gemäß BV1/19 im Aktionszeitraum einreichen, erhalten einen der Lautsprecher. Bitte wählen Sie beim Einreichen der Idee unter den Grunddaten bei „Teilnahme Aktion“ → „SZ Digitalisierung“ aus, damit Ihre Idee der Sonderaktion zugeordnet werden kann. Sie können mehrere Ideen einreichen, jedoch nur einen Lautsprecher gewinnen. **Auf die Plätze, fertig, los!**



IDEEN
MANAGEMENT

Termine

12.06.2019 Anmeldeschluss
Forum Direktes Feedback

20.06.2019 3. Transform
Community Salzgitter

26.06.2019 Betriebsversammlung

Rotor und Stator: „Völlig neue Produktionsprozesse“

Die Hairpin-Herstellung als neue Technologie am Standort Salzgitter

Rotor und Stator sind die zentralen Bauteile, die Aktivkomponenten, des neuen E-Antriebs von Volkswagen. Aktuell werden im Komponenten-Werk Salzgitter auf den Anlagen der Rotor- und Statorlinie die Vorserienbauteile gefertigt. Jens Falkenberg, Leiter der Rotor- und Statorfertigung, über seine spannende Arbeit in der Halle 2: „Diese neue Technologie bringt völlig neue Produktionsprozesse mit sich. Dazu gehören die Hairpin-Herstellung und das Laserschweißen der Hairpins. Fertigungszeiten können so verringert und Leistungsdaten verbessert werden. 19 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören zum Anlaufteam. Sie alle sind speziell für die neuen Aufgaben qualifiziert. Bis zu 2.000 Rotoren und Statorn sollen künftig täglich in Salzgitter gefertigt werden. Hierzu werden bis zu 18 Tonnen Kupfer pro Tag benötigt.“

Hairpin-Herstellung – so funktioniert sie

Im Komponenten-Werk Salzgitter befindet sich die konzernweit erste Anlage für Hairpin-Statoren. Hairpins sind Formspulen aus Profildrähten, die die klassische Wickeltechnik ersetzen. Zur Herstellung dieser Hairpins sind mehrere Teilprozesse notwendig. Ausgangsmaterial sind Kupfer-Coils (Kupferrollen mit etwa 3.000 Meter Draht), die der Hairpin-Herstellanlage zugeführt werden.



Hairpin-Korb



Frank Fitzel und Barbara Segler arbeiten in der Rotor-/Statorfertigung in Halle 2 im Komponenten-Werk Salzgitter.

Anschließend erfolgen mehrere Biege- und Bearbeitungsoperationen, durch die ein „Hairpin-Korb“ entsteht. Der Hairpin-Korb muss dabei bis zu 20 verschiedene Hairpin-Arten umfassen. Diese unterscheiden sich lediglich in Länge und Form.

Schweißprozess Hairpins

Das Schweißen der Hairpins ist ein wichtiger Arbeitsschritt und muss sehr genau erfolgen.

Mit dem Schweißprozess wird aus den einzelnen Hairpins eine geschlossene Kupferspule erzeugt. Das erfolgt in drei Stufen. In der ersten Stufe wird die eigentliche Spule erzeugt. In der zweiten Schweißstufe wird im Sternpunkt des Elektromotors die Verbindung der drei Spulen sichergestellt. In der letzten Schweißoperation werden die Anschlusspunkte der Spulen ge-

setzt. Hier erfolgt später der elektrische Anschluss der Motorwicklungen mit dem PWR (Pulswechselrichter). Um die geforderte Stückzahl an Statorn fertigen zu können, werden an der Anlage täglich 312.000 Schweißungen durchgeführt. Mit dem bloßen Auge ist von außen allerdings nicht erkennbar, ob die Schweißverbindungen der Hairpins in Ordnung sind. Um den Prozess systematisch steuern und optimieren zu können, wurde hierzu ein spezielles Prüfverfahren entwickelt. Es basiert auf Grundlagen der Computertomografie. Bei diesem Prüfverfahren müssen die Bauteile nicht zerstört werden, damit der innere Zustand der Schweißung beurteilt werden kann. Das ermöglicht eine frühzeitige Prozesskorrektur und vermeidet Ausschuss. Die in Salzgitter gefertigten Rotoren und Statorn werden in das Werk Kassel geliefert und dort in den ZSB-Antrieb eingesetzt.

Weitere Informationen

Weitere Infos zu Rotor und Stator auf Seite 8 des Beilegers „E-Mobilität im Fokus“.



Leiter der Rotor-/Statorfertigung am Komponentenstandort Salzgitter: Jens Falkenberg.

Batteriezelle: Werktechnik baut Recyclingkompetenz auf

Pilotanlage soll 2020 ihren Betrieb aufnehmen

Wesentliche Bereiche der sogenannten End-to-End-Verantwortung für Batterien liegen bei der Konzern Komponente. Das Werk in Salzgitter ist daran gleich mit mehreren Projekten beteiligt.

Während in der Halle 3 das Center of Excellence (CoE) seit Anfang 2018 Knowhow für die Fertigung von Batteriezellen aufbaut, laufen nur einen Steinwurf entfernt die Vorbereitungen für die Nachnutzung von Zellen, deren erstes Leben beendet ist: Im ehemaligen Prüfzentrum der Qualitätssicherung nahe dem Tor 3 soll Kompetenz für das Recyceln und die Wiederverwendung von Batterie-

zellen aufgebaut werden.

Ziel der geplanten Pilot-Recyclinganlage ist, den Prozess der Wiederverwendungs von Hochvolt-Batterien weiterzuentwickeln. Dabei werden die Batterien zerlegt und die enthaltenen Rohstoffe getrennt. Weiter aufbereitet stehen die Rohstoffe dann wieder für die Produktion neuer Batterien zur Verfügung.

Betrieben werden soll die Anlage von einem fünfköpfigen Team der Werktechnik um Leiter Andreas Marx und Unterabteilungsleiter Karsten Folchmann. Die Beschäftigten erhalten hierfür eine hochwertige Qualifizierung.



Andreas Marx (Mitte), Leiter Werktechnik und Umweltschutz am Standort Salzgitter mit Unterabteilungsleiter Karsten Folchmann (links) und Meisternachwuchskraft Caglar Eleman vor dem Gebäude, in dem die Pilotanlage entstehen soll.

MEB-Meilensteine in Halle 32a

Die Anlagen im Werk 3 West produzieren künftig bis zu 220.000 Gehäuse pro Jahr für die neuen MEB-Batteriesysteme

Stück für Stück wird die neue Halle 32a im Werk 3 West an der Hansestraße fertiggestellt. Außen rollen die Bagger, innen stehen Werkzeuge und erste Anlagenteile. Auf dem neuen, blanken Betonboden kleben Punkte: gelbe, schwarze und grüne. Sabrina Prübe, Projektleiterin im Anlagenbau, erklärt: „Die schwarzen Punkte sind für die Fundamente, die grünen für die Bühnenstützen, die gelben für den Schutzzaun.“ Denn dort, wo jetzt noch die Markierungspunkte kleben, stehen in einigen Wochen schon die Anlagen für den Gehäusebau der neuen MEB-Batteriesysteme, die künftig bis zu 220.000 Gehäuse pro Jahr produzieren werden. Zuerst werden jedoch die Bühne aufgebaut, die Elektroleitungen verlegt und die Sprinkleranlage installiert.

Dann geht es los und in KW 45 ist dann der SOP (Start of Production). Das Gehäuse für die MEB-Batterie ist eine Eigenentwicklung aus dem Komponenten-Werk Braunschweig, auf die Sabrina Prübe stolz ist. „Die Kühlung des Gehäuses wird geklebt und abgedichtet anstatt geschweißt, das erlaubt den nötigen Toleranzausgleich und zuverlässige Dichtigkeit. Zur Abdichtung verwenden wir Butyl, auch das ist etwas Neues.“ Stolz ist Sabrina Prübe auch, dass der Anlagenbau so flexibel war, dass er bei der kontinuierlichen Produkt- und Prozessweiterentwicklung Schritt halten konnte. „Das ist eins der größten Projekte, die der Anlagenbau bisher realisiert hat, und ich freue mich sehr, dass ich überzeugen konnte, mir die Verantwortung für die Steuerung des Projekts zu übertragen.“



Stehen bereits: die Stützen für die neuen Anlagen.



Stolz: Sabrina Prübe, Projektleiterin im Anlagenbau. Die Punkte auf dem Boden markieren die Stellen für die Anlagen des Gehäusebaus.



Die Batterie will's wissen: Zweiter Anlauf für den SPEED+ Award

Das Team der Batteriesystemfertigung VW 370 startet in der Kategorie Montageeffizienz

Schon vor zwei Jahren trat das Team der Batteriemontage beim SPEED+ Award an und holte damals Gold. Jetzt will es das 23-köpfige Team um Unterabteilungsleiter Anton Holzberger noch einmal wissen und tritt in der Kategorie „Montageeffizienz“ an, um sich im internationalen Vergleich zu messen. Die Linie VW 370 (Batteriesysteme für den e-Golf und den e-Crafter) hat sich dabei viel vorgenommen. Die Anlagen laufen im 21-Schicht-System und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen alles daran, hier die Kapazität noch deutlich zu steigern. Um dies zu erreichen, wurden diverse Optimierungen vorgenommen. So wurde die Taktzeit angepasst, die Verfügbarkeit gesteigert, aber auch Maßnahmen für Notstrate-



Holte schon vor zwei Jahren Gold und will es noch einmal wissen: das Batterieteam beim SPEED+ Award 2019.

gien und Off-Standards definiert. In Profiräumen werden die Mitarbeiter noch weiter qualifiziert. Dazu gehört auch, die OEE-Systematik dem

ganzen Team zu vermitteln und zu vertiefen sowie Problemlösungen direkt vor Ort innerhalb des Teams zu realisieren.

Azubis in Braunschweig bauen einen e-Beetle

Beetle aus Akkuschauber, Fernbedienung und Rutschauto

Bereits zum dritten Mal startet der e-Beetle-Wettbewerb der Auszubildenden. Aufgabe ist es, aus einigen Grundkomponenten, wie einem handelsüblichen Beetle-Rutschauto und einem Akkuschauber, ein fernsteuerbares elektrisches Fahrzeug zu entwickeln und zu bauen. Dafür müssen spezielle Vorgaben zur Technik und Funktionalität erfüllt werden.

Der Zeitplan ist straff: In nur zehn Wochen müssen die acht jungen Männer und Frauen das Fahrzeug konzipieren sowie Konstruktion, Elektrik und Funktionalität umsetzen. Daher auch der Name der Braunschweiger: „The e-Team“ (abgeleitet von „The A-Team“).

Auf der IdeenExpo in Hannover (17. bis 21. Juni 2019) zeigt sich, wie gut Konzept und bauliche Leistung sind, denn das Fahrzeug tritt gegen Azubi-



Zuständig für alles Kaufmännische: Mirella Manns mit dem im Bau befindlichen e-Beetle.

e-Beetles aus anderen Volkswagen Standorten an. Gefragt sind Gelände- und Lasttauglichkeit sowie autonomes Fahren mit entsprechender Programmierung. Und auch das Design zählt. Wer die meisten Punkte der Jury erhält, gewinnt. Daumen drücken für das Braunschweiger Team!

Kulturfrühstück fördert offenen Dialog

Neues Format ist im Werk Braunschweig gestartet



Im Gespräch: Werkleiter Werner Gose (2. v. r.) mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Hierarchieübergreifend, locker, ohne Agenda und mit Brötchen und Kaffee: Das neue Format „Kulturfrühstück“ ist im Werk Braunschweig gestartet. Gastgeber sind Werkleiter Werner Gose und Betriebsratsvorsitzender Uwe Fritsch, begleitet von einem Mitglied des Werkmanagements. Die Teilnahme der Mitarbeite-

rinnen und Mitarbeiter ist freiwillig, muss aber verbindlich angemeldet werden. Das Format ist Teil der Initiative „Together4Integrity“ und hat zum Ziel, sich möglichst offen über Unternehmensthemen, -kultur, Zukunftsstrategien des Standorts und Themen, die die Teilnehmer bewegen, auszutauschen. So kann schnell und unkompliziert darüber gesprochen werden, wo der Schuh drückt. Die Hinweise aus der Belegschaft werden im Nachgang auf Umsetzbarkeit überprüft. Nach zwei Pilotveranstaltungen ist geplant, das Kulturfrühstück in einem monatlichen Rhythmus in verschiedenen Betriebsrestaurants (Werk 1, 3 u. a.) stattfinden zu lassen. Interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich gerne an ihre jeweilige Führungskraft wenden.

Volkswagen Braunschweig spendet 1.923 Euro für das Landhaus Querum

Geld dient Anschaffung einer Tischtennisplatte für Kinder und Jugendliche mit Handicap

Aus der Belegschaftsspende hat Volkswagen Braunschweig 1.923,96 Euro an das Landhaus Querum der Evangelischen Stiftung Neuerkerode gespendet. Das Geld wurde auf Wunsch der in der Einrichtung lebenden Kinder für den Bau einer fest installierten Tischtennisplatte aus Stein im Außenbereich genutzt. Den symbolischen Scheck übergaben Peter Foltenowitsch (Schwerbehindertenbeauftragter Volkswagen Braunschweig) und Herbert Kalisch (Personal Volkswagen Braunschweig) an Uta Siegling (Hausleiterin des Landhauses Querum) und Karoline Kaufmann (Regionalleitung Evangelische Stiftung Neuerkerode).

„Mit dem Geld unterstützen wir eine engagierte Einrichtung, die einen Beitrag zur Integration von Menschen mit Handicap leistet“, sagte der stellvertre-

tende Personalleiter Herbert Kalisch.

„Tischtennis ist leicht zu erlernen und fördert die Koordination und Motorik“, sagte Uta Siegling. Beim Spielen werden sowohl die körperlichen als auch die sozialen Kompetenzen der Kinder und Jugendlichen gefördert und gefordert. Auch Tischtennisschläger und Bälle werden von dem gespendeten Geld angeschafft.

Die Neuerkeröder Wohnen und Betreuen GmbH bietet im Landhaus Querum zwei Wohngruppen für Kinder und Jugendliche mit geistiger Behinderung oder Lernbehinderung an. In dem Landhaus bekommen die Kinder ab dem sechsten Lebensjahr Unterstützung im Alltag und in ihrer Freizeit.

Scheckübergabe: Uta Siegling (Landhaus Querum), Celina (Bewohnerin), Peter Foltenowitsch und Herbert Kalisch (Volkswagen) sowie Karoline Kaufmann (Ev. Stiftung Neuerkerode) (v.l.).



„Wir brauchen Mut und Offenheit“

Robert Hruzik ist einer von mehreren Integritätsbotschaftern am Standort Braunschweig

Am Standort Braunschweig gibt es mehrere Integritätsbotschafter, die Ansprechpartner für Kolleginnen und Kollegen in Integritätsfragen sind. Einer von ihnen ist Robert Hruzik, seit 1. April neuer Assistent der Personalleiterin. Wir sprachen mit ihm über seine Motivation, seine Aufgaben und seine Ziele als Integritätsbotschafter.



Assistent der Personalleitung und Integritätsbotschafter: Robert Hruzik

Robert, Du bist ehrenamtlicher Integritätsbotschafter. Was ist Deine Motivation, am Botschafterprogramm teilzunehmen?

Integrität ist wichtig und bedeutet, sich aktiv mit korrektem Verhalten auseinanderzusetzen – und damit, was sich für jeden persönlich und am Standort noch positiv verändern kann. Diesen Weg zu begleiten, Ansprechpartner zu sein und als dieser genutzt zu werden, egal wie

klein manches Problem erscheint, ist meine Motivation.

Was willst Du in Deinem Umfeld bewegen?

Ich möchte, dass das Thema Integrität für jede und jeden ein klarer Begriff ist, dass alle wissen, was richtig ist und was falsch ist, und im Zweifelsfall wissen, an wen sie sich bei Unsicherheiten wenden können.

Was ist Deine persönliche Integritätsbotschaft an Deine Kolleginnen und Kollegen?

Egal was Du tust, es ist wichtig, dass Du Dich auch nach der Arbeit im Spiegel angucken kannst und weißt, dass Du richtig und korrekt gehandelt hast. Sei ehrlich zu Dir selbst und anderen gegenüber.

Würdest du anderen Kolleginnen und

Kollegen empfehlen, auch Integritätsbotschafter zu werden?

Am Anfang war ich erstmal skeptisch, aber jetzt kann ich nur sagen: „Ja, macht das!“ Ich wurde schnell überzeugt. Und einen klaren Mehrwert hat es auch: Der Austausch innerhalb der Gruppe der Integritätsbotschafter über alle Abteilungen hinweg und die verschiedenen Ideen sind wirklich super.

Was ist für Dich mutiges Auftreten im Sinne des Unternehmens?

Sprechen! Fehler sind menschlich und können passieren. Der Umgang damit ist entscheidend. Und wenn man sieht, dass etwas nicht richtig ist, ist es wichtig, etwas zu sagen. Denn nur dann ist es möglich, etwas zu ändern, etwas geradzuziehen, vorzubeugen und vor allem daraus zu lernen – zum Wohl aller Beteiligten.

Warum brauchen wir Durchhaltevermögen, wenn wir für unser Unternehmen eine Integritätskultur entwickeln und gestalten wollen?

Eine Kultur können wir nicht von einem auf den anderen Tag ändern. Und ich denke, das erwartet auch keiner. Wir müssen aber kontinuierlich daran arbeiten! Wie man so schön sagt: Übung macht den Meister, und eine Vielzahl positiver Beispiele bewirkt die Veränderung.

Wie wichtig sind Verbindlichkeit und Verlässlichkeit im täglichen Zusammenarbeiten?

Sehr. Ich verlasse mich auf meine Kolleginnen und Kollegen und sie sich natürlich auch auf mich. Verbindlichkeit und Verlässlichkeit sind extrem wichtig. Sie erleichtern das Arbeiten und helfen, Probleme gemeinsam zu lösen und gemeinsam zum Ziel zu kommen.

Dazulernen, besser werden, Führung optimieren

128 Führungskräfte durchlaufen mehrere Modultrainings des TrainingsCenters und des Lean Centers Konzern

Das Bessere ist der Feind des Guten: Die Führungskräfte des Standorts Braunschweig haben sich in den letzten Jahren systematisch mit dem Konzern-Produktionssystem (KPS) und dem Lean-Management-Ansatz beschäftigt. Dazu wurden verschiedene Schulungsmodul in Kooperation zwischen dem TrainingsCenter Braunschweig und dem Lean Center Konzern (LCK) Wolfsburg entwickelt. Begonnen wurde 2015, als die Führungskräfte die Anwendungen der

Methodenbausteine (MBS) aus dem KPS vertieften und die eigene Führungsrolle reflektierten. Ein Transfer-tag festigte die Erkenntnisse, die durch die Bearbeitung eines individuellen Praxisprojekts in die tägliche Praxis umgesetzt wurden.

Jetzt wurde das Modul 2 („Das Prinzip Perfektion im Kontext des Shopfloor-Managements“) abgeschlossen. Die Teilnehmer lernten unter anderem die Definition und Bedeutung des Prinzips Perfektion im Gesamtzu-

sammenhang des Konzern-Produktionssystems, Prozessstabilisierung und Problemlösung als operative Führungsaufgabe beim Betreiben von Prozessen, die Bedeutung des Shopfloor-Managements als Führungsinstrument bei der Umsetzung des Prinzips Perfektion sowie die Bedeutung des Mentor-Mentee-Dialogs im Rahmen des SFM und für die Führungskraft. Außerdem lernten sie die eigene Rolle bei der Anwendung des Führungsinstruments Shopfloor-Management erkennen und

zu reflektieren sowie ein gemeinsames Mindset innerhalb ihrer Organisationseinheit zu entwickeln. Abschließend wurden Handlungsfelder für den eigenen Bereich erarbeitet.

Positive Rückmeldung und starke Praxisorientierung

Beim anschließenden Transfer-tag wurde die Methode „Design of Experiment (DoE)“ vertieft. Hierbei handelt es sich um eine Methode der statistischen

Versuchsplanung, die praxisorientiert für alle Fachbereiche anwendbar ist. Die Rückmeldungen der Führungskräfte zum Modul 2 und zum Transfer-tag sind durchweg positiv. Alle Module fanden im Lean Center Konzern in Wolfsburg statt – derzeit wird geprüft, ob eine Fortsetzung dieser Modulreihe für die Führungskräfte im Werk Braunschweig realisiert werden kann. Das nächste Modul vermittelt dann Inhalte zum Thema „Strategisches Handeln – Wertstromstrategie“.

GTI Treffen am Wörthersee: Das Steuer fest in der Hand

Mit Unterstützung aus Braunschweig

Es war eine Weltpremiere, bei der nicht nur die Augen von Maximilian Neubauer aus dem Komponenten-Werk Braunschweig funkelten, sondern auch die von tausenden Fans auf dem GTI Treffen am Wörthersee: die Präsentation des Golf GTI Aurora. Neubauer, angehender Elektroniker für Automatisierungstechnik im dritten Lehrjahr, war einer von insgesamt 18 Auszubildenden, die das Showcar auf die Räder stellten.

Neubauers Aufgabe: die Anbindung der Elektronikkomponenten, des spezifischen Sportlenkrads sowie der Hardwarechnittstellen, die den Aurora mit seinem in den Kofferraum integrierten Technik-Highlight verbinden. Dort wurde ein Hologrammmodul verbaut, das die Innovationsentwickler der Volkswagen Group Components beisteuerten. Über

das Hologramm steuern User das Soundsystem des Showcars.

Für den Einbau brauchte es eine Menge Knowhow: Während beispielsweise die Lautstärke über den CAN-BUS gesteuert wird, wird die Playlist des Hologrammmoduls via USB und Bluetooth-Dongle an das Radio gesendet. Maximilian Neubauer: „Ich liebe Entwicklungsarbeit im technischen Bereich. Besonders dann, wenn es darum geht, etwas von Anfang bis Ende zu entwickeln“, sagt er. „Das war auch meine Motivation, an diesem Projekt teilzunehmen.“

Weitere Informationen

Mehr Infos zum Hologrammmodul und zum Golf GTI Aurora auf Seite 13



„Ich setze mich gerne mit Neuem auseinander!“ Maximilian Neubauer, angehender Elektroniker für Automatisierungstechnik im dritten Lehrjahr, mit dem Lenkrad des Golf GTI Aurora.

Was sagen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur neuen 360°?

Ganz neu und druckfrisch – die neue Mitarbeiterzeitung 360°. Wir haben gefragt, was die Kolleginnen und Kollegen von ihr halten. Hier ein paar Stimmen:

„Die Kombination aus Konzern-Informationen, dem Neuesten aus der Marke Group Components und aus allen Komponentenstandorten finde ich sehr gelungen. So erhält man einen guten Überblick, ohne den Fokus auf den eigenen Standort Braunschweig zu verlieren.“

Holger Schulz, Leiter Controlling



Hendrik Schulze Niehoff, Standortoptimierung



„Die Zeitung ist sehr gut gemacht. Ich finde es super, dass ich auch etwas von anderen Komponentenstandorten lesen kann. Weiter so!“

Hans Enger, Operative Logistik Braunschweig

„Ich habe das Gefühl, dass die neue Mitarbeiterzeitung sehr gut ankommt. In den letzten Tagen habe ich hier im Café superviele Mitarbeiter beobachtet, die in der 360° gelesen und dazu ihren Kaffee getrunken haben.“

Viola Riebe, Mitarbeiterin an der Kaffeebar im Leo



„Ich finde die neue Zeitung klasse – gerade für die Kollegen, die nicht den ganzen Tag am Rechner arbeiten. Und eine Zeitung ist etwas, was man gut kennt. Ich freue mich, dass ich nach 28 Jahren auch mal was aus Kassel erfahre.“

Daniela Dobberahn, KC Fahrwerk, Technisches Büro



„Jetzt bekommt man umfassende Infos, das finde ich gut. Die Zeitung ist super, aber ich freue mich mehr auf die Mitarbeiter-App, die ja in Kürze kommen wird.“

Olaf Klunter, Vorserienlogistik

