



360° WOLFSBURG



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



Flott unterwegs im Douro-Tal: Medienvertreter im neuen Golf.

Erklärte 360° den neuen Golf:
Produktexperte Petar Danilovic.

Fahrveranstaltung in Portugal: Der neue Golf¹ im Test

Journalisten aus aller Welt erproben das Modell aus Wolfsburg – Experte erklärt in 360° die Höhepunkte der achten Generation

Wie gut ist die achte Generation des Golf? Journalisten testeten den Bestseller noch bis kurz vor Weihnachten bei einer Fahrveranstaltung im Norden von Portugal. Neben Testfahrten durch

das Douro-Tal stehen Gespräche mit Volkswagen Produktexperten auf dem Programm. Auch Ralf Brandstätter, der als COO das operative Geschäft der Marke Volkswagen leitet, und Karlheinz Hell, Leiter der Baureihe

Compact, waren vor Kurzem bei Porto, um Medienvertretern aus aller Welt Fragen zu beantworten. Die 360° sprach mit dem Golf Experten Petar Danilovic (Produktmarketing und Projektleiter Vertrieb in der Baureihe)

über die Höhepunkte des neuen Golf. Besonders im Blickpunkt: Das intuitiv bedienbare digitale Cockpit, effiziente Antriebe und neue Assistenzsysteme für mehr Sicherheit.
→ **SEITE 20**

Mitarbeiter müssen Windows-Passwort nur noch einmal im Jahr ändern

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

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

Die neue Richtlinie tritt automatisch mit der nächsten Aufforderung zum Ändern des Passworts in Kraft. Das Kennwort, das der Nutzer dann auswählt, gilt ein Jahr. Dass trotz verlängerter Laufzeit die Anforderungen an die IT-Sicherheit erfüllt sind, dafür sorgt die Verlängerung des Passworts von mindestens zehn auf mindestens zwölf Zeichen. Ein zusätzlicher Schutz ist die Komplexität: Kennwörter müssen nun aus Sonderzeichen, Zahlen, Groß- und Kleinbuchstaben bestehen. Ab dem zweiten Quartal 2020

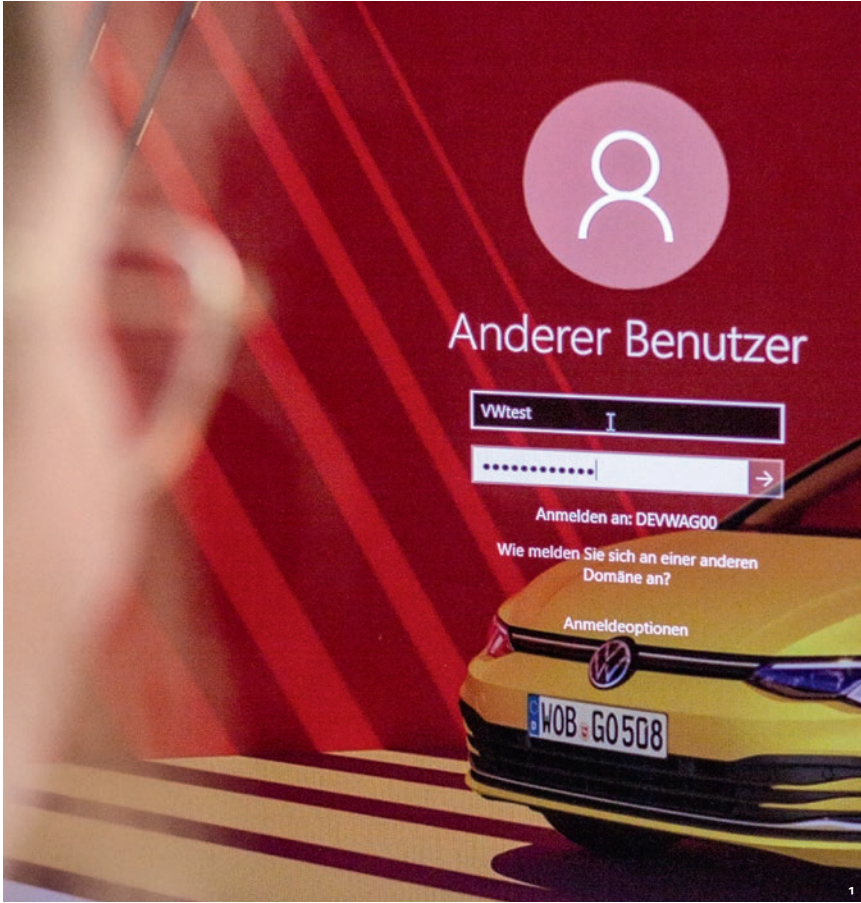
kommt ein Qualitätscheck hinzu. Dann prüft ein Algorithmus auf nicht zugelassene Kombinationen. So kann die Verwendung von „Passwort“, „1234“, „Volkswagen“ oder „Golf“ als Bestandteil des Passwortes dazu führen, dass das neue abgelehnt wird. Deshalb sollten Nutzer schon jetzt auf eine ausgefallene, aber dennoch einprägsame Kombination achten.

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

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



Lutz Gutheil, Konzern-IT



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



Personal: Neue Ansprechpartner für Mitarbeiter

Ab 7. Januar wenden sich Beschäftigte der Volkswagen AG an ein Beratungszentrum. Was sich sonst noch ändert, lesen Sie auf den
→ **SEITEN 6/7**



Brandstätter im 360° Interview

Der COO der Marke Volkswagen, Ralf Brandstätter, dankt den Beschäftigten für ihr leidenschaftliches Engagement. Außerdem spricht er über die Lage der Autoindustrie, nennt seine Höhepunkte des Jahres 2019 und gibt einen Ausblick auf das nächste Jahr.
→ **SEITE 17**

Zuwachs in der ID. Familie

In Los Angeles hat Volkswagen das neueste Mitglied der ID. Familie präsentiert: die Studie ID. Space Vizzion². → **SEITE 17**



Interner Shuttle wird Move Bus

Neuer Name, neue umweltfreundliche Technik, mehr Komfort: Ab Anfang nächsten Jahres heißt der interne Shuttle im Werk Wolfsburg Move Bus. Hybrid- und vollelektrische Busse ergänzen die Flotte für die Beschäftigten. → **SEITE 25**

ID.3³ – die Serie läuft

Im Werk Zwickau hat die Serienfertigung des ersten vollelektrischen Volkswagen der ID. Familie begonnen. Bundeskanzlerin Merkel und Konzernchef Diess waren dabei, als das Elektrozeitalter so richtig startete. → **SEITE 8/9**

¹ Das Fahrzeug wird noch nicht zum Verkauf angeboten.
² Studie.



Neue Funktionen: Microsoft Teams hilft den Beschäftigten beim Kommunizieren.

Office 365: Jetzt mit neuer Funktion Microsoft Teams

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

Konzernweit Dateien teilen und an Dokumenten arbeiten

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



Projektleiter Martin Mensing

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



Qualifizierung

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

Volkswagen stärkt neue Software-Organisation

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

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

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

Zahl der Fachkräfte soll steigen

Hintergrund: Der Volkswagen Konzern strebt einen umfassenden Ausbau der Car.Software-Organisation an. Neben der Integration der Beteiligungen und Tochterunternehmen ist das Ziel, Fachkräfte der Marken Volkswagen, Audi und Porsche für einen Übergang in die neue Geschäftseinheit zu gewinnen. Die Zahl der Fachkräfte will Volkswagen zudem durch Neueinstellungen, strategische Zukäufe und weitere Partnerschaften nachhaltig verstärken. Bis 2025 sollen in der Car.Software-Organisation

mehr als 10.000 Digitalexperten die Software im Fahrzeug, die digitalen Ökosysteme sowie kundennahe Funktionen im Handel entwickeln. Langfristig wird die Weiterentwicklung der Car.Software-Organisation zu einer „Software-Marke“ im Konzern mit eigenem Markenauftritt angestrebt. „Wir werden mit der Car.Software-Organisation optimale Bedingungen für die besten Experten und eine zukunftsweisende Softwareentwicklung im Konzern schaffen“, sagt Christian Senger, Volkswagen Markenvorstand für



Softwarevorstand Christian Senger

Digital Car & Services und konzernweit verantwortlich für Software im Fahrzeug. „Wir werden unsere Wettbewerbsfähigkeit stärken, indem wir einen deutlich größeren Teil der Wertschöpfung in der Digitalisierung unserer Fahrzeuge beherrschen. Deshalb werden wir in der Car.Software-Organisation auch markenübergreifend Software-Umfänge entwickeln. Damit schaffen wir erhebliche Synergien und Skaleneffekte für alle Marken.“ Personalvorstand Gunnar Kilian: „Wir schaffen klare Strukturen und



bauen Kompetenzen in wichtigen Zukunftsbereichen auf. Gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung haben wir uns darauf verständigt, für die neue Car.Software-Organisation wettbewerbsfähige tarifliche Arbeitsbedingungen zu vereinbaren, die sowohl Zukunftsausrichtung und



Personalvorstand Gunnar Kilian

Herausforderungen der Softwarebranche als auch Arbeitgeberattraktivität abbilden.“ Agile und vernetzte Arbeitsformen in der Softwarebranche und die Interessen von künftigen Beschäftigten müssten dabei Berücksichtigung finden, so Kilian. Beim Aufbau der neuen Gesellschaft gibt es noch offene organisa-

torische Fragen, die in den nächsten Monaten in enger Abstimmung mit den Betriebsräten geklärt werden sollen. Dazu zählen die Ausgestaltung der betrieblichen Mitbestimmung, die Modalitäten für einen Wechsel in die neue Einheit und tarifpolitische Aspekte.



Software im Fahrzeug

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

Namen & Nachrichten



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



Alexander Seitz (57), Finanzvorstand von Audi, wird im März Finanzvorstand der Marke Volkswagen. Er ist Betriebswirt und arbeitet seit 2005 im Volkswagen Konzern. Seitz' Laufbahn begann 1987 bei Daimler-Benz. 1995 wechselte er zu Mercedes-Benz

do Brasil und übernahm fünf Jahre später leitende Funktionen in der Beschaffung bei Daimler-Chrysler und Chrysler in den USA. Bei Volkswagen leitete Seitz zunächst die konzernweite Beschaffung im Bereich Antriebe. Ab 2008 war er Mitglied der Geschäftsführung von Volkswagen do Brasil, ab 2013 Erster Vizepräsident des Gemeinschaftsunternehmens SAIC Volkswagen in Shanghai, bevor er 2017 Audi Finanzvorstand wurde.



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



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



Dirk Große-Loheide (55), Beschaffungsvorstand der Marke Volkswagen, wird im April bei Audi Vorstand für Beschaffung und IT als Nachfolger von Bernd Martens. Große-Loheide ist Diplom-Ökonom und Bankkaufmann. Nach seinem Einstieg bei Volkswagen 1990 folgten von

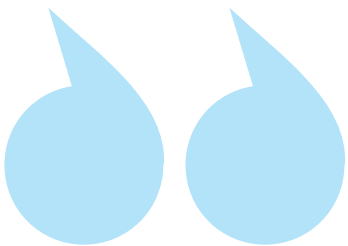
1995 an verantwortliche Funktionen im Einkauf bei Seat und ab 2000 bei Volkswagen Nutzfahrzeuge – dort ab 2007 als Vorstand für Beschaffung und Produktion. 2011 wurde Große-Loheide Vorstand für Beschaffung bei Volkswagen de México. Ab 2014 verantwortete er die Beschaffung von Dienstleistungen und Anlagen des Konzerns. Ab 2017 war er Vorstand für Beschaffung bei MAN und ab April 2019 Leiter Konzern Beschaffung Operations, bevor er Beschaffungsvorstand der Marke Volkswagen wurde.



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



Werk in der Türkei? Das sagt Herbert Diess



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



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

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

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

Zum ethischen Handeln eines Unternehmens gehört allerdings auch, dass wir die langfristigen Konsequenzen unserer Entscheidungen ebenso in den Blick nehmen wie die kurzfristigen. Ich

bin davon überzeugt, dass ein freier Welthandel und enge wirtschaftliche Verflechtungen sowohl Frieden als auch Wohlstand und Freiheit

fördern. Sanktionen dürfen nicht zu Protektionismus führen.

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

Volkswagen hat Fertigungsstandorte

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

Entscheidung über neues Werk in der Türkei ist noch offen

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



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

Anzeige

NEUERÖFFNUNG Dezember 2019

60 exklusive Business Apartments
in zentraler Innenstadtlage von Wolfsburg

splace[®]
APARTMENTS

Das anspruchsvolle Zuhause auf Zeit
für Menschen, die im Job alles geben \\\

JETZT MIETEN:
SPLACE.de



Geschäftsbeziehungen – aber nur mit den richtigen Partnern!

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

Bei Geschäftsbeziehungen gilt wie im privaten Bereich: Prüfe, wer sich bindet. Wenn sich Geschäftspartner nicht an Recht und Gesetz halten, drohen schwere finanzielle Folgen und Reputationsschäden für Volkswagen. Deshalb hat der Konzern die Erwartungen an das Handeln seiner

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

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

Was sich einfach liest, ist ein Projekt der Superlative: In nur 24 Monaten hat das Team aus Compliance, IT, Vertrieb und Beschaffung den Prozess vom Konzept bis zur Umsetzung in 45 Ländern und einer Vielzahl an Konzerngesellschaften verwirklicht. 18.000 Importeure und Händler stehen allein für den Vertrieb zur Prüfung an. Je nach Risikobewertung kommen jährlich weltweit rund 3.000 Lieferanten und Dienstleister der Beschaffung hinzu. Um die BPDD künftig überall

IT-gestützt durchzuführen, hat das Team mehr als 500 Kolleginnen und Kollegen aus Vertrieb, Beschaffung und Compliance in der ganzen Welt vor Ort trainiert. Mehr als 3.200 Partner sind es bereits und täglich kommen mehr dazu. Gut zu wissen: Mehr zum Thema BPDD (Konzernrichtlinie 29) gibt es unter <http://compliance.im.volkswagen.net>.

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

Das sagen die Bereichsleiter:

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

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

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

Partner in den Verhaltensgrundsätzen für Geschäftspartner festgehalten. Dass Volkswagen die Partner kennt und wirklich nur mit den richtigen zusammenarbeitet, stellen Vertrieb, Beschaffung und Compliance jetzt gemeinsam in einem neuen konzernweit standardisierten Prozess mit einer Compliance-Prüfung sicher.

Anzeige



Ein „Insider“ packt aus – Hier gibt's Geschenke, die begeistern



UPE ~~25,90 €~~
Für VW-Mitarbeiter
15,90 €
T1 Fußbodenmatte



UPE ~~49,90 €~~
Für VW-Mitarbeiter
39,90 €
Modellauto GTI TCR



UPE ~~29,90 €~~
Für VW-Mitarbeiter
19,90 €
T1 Lampe



UPE ~~69,90 €~~
Für VW-Mitarbeiter
55,90 €
T1 Toaster



UPE ~~29,90 €~~
Für VW-Mitarbeiter
19,90 €
Kinder Rucksack

Erhältlich sind die Lifestyle-Artikel im Volkswagen Zubehör Shop, Autostadt KundenCenter, shopwolfsburg@volkswagen-zubehoer.de, Mo. - Sa. 08:00 - 18:00 Uh, im Volkswagen Shop and More am Tor 17 oder im Volkswagen Shop Emden. 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 Versteuerung unterliegen. Alle genannten Preise beinhalten die gesetzliche Mehrwertsteuer. Zahlungsmöglichkeiten: Bar, EC-Karte, alle gängigen Kreditkarten und der Kreditschein der VW AG. Bitte beachten Sie, dass der Zutritt zur Autostadt nur mit einer gültigen Jahreskarte oder Eintrittskarte möglich ist. Druckfehler vorbehalten.

„KulTour“: Finale in der Autostadt

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

Finale in der Autostadt: Im Rahmen der „KulTour“ haben Beschäftigte in der Autostadt in Wolfsburg an einem außergewöhnlichen Format teilgenommen: Sie beantworteten kontroverse Fragen über ihr Unternehmen – und wurden dann einem Gesprächspartner vorgestellt, der ganz anderer Meinung ist als sie. Anhand von fünf kontroversen Ja/Nein-Fragen vermittelte ein Algorithmus den Beschäftigten vor Ort einen Gesprächspartner mit möglichst gegenteiligen Meinungen. Die Veranstaltung fand in Partnerschaft mit dem Zeit-Verlag statt.

Offen, ehrlich und streitlustig in der Diskussion

„Heute wollten wir anfangen, offen, ehrlich und streitlustig über Themen zu diskutieren, die das Unternehmen beschäftigen“, beschrieb Ralph Linde, Leiter Group Academy, das Gesprächsformat. Die Paare diskutierten darüber, ob der konsequente Umstieg auf E-Mobilität richtig ist, ob Frauen und Männer bei Volkswagen die gleichen Chancen haben, ob Englisch zur Konzernsprache werden sollte, ob der Kulturwandel Volkswagen zu einem



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

leistungsfähigeren Unternehmen macht und ob der Klimaschutz im Widerspruch zum wirtschaftlichen Erfolg des Konzerns steht. Die Idee für das Gesprächsformat entstand 2017 im Vorfeld der Bundestagswahl in der Redaktion von Zeit Online. Im Rahmen der Volkswagen „KulTour“-Reihe setzte der Zeit-Verlag das Gesprächsformat erstmals in einem Unternehmenskontext ein.

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

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

Für die Veranstaltung hatten sich im Vorfeld Beschäftigte von acht verschiedenen Volkswagen Standorten angemeldet. Am Eingang beantworteten alle Gäste auf iPads die fünf Ja/Nein-Fragen. Anschließend errechnete der Algorithmus aus den

Antworten die Paare – und sorgte für reichlich Streitpotenzial: 75 der 109 Gesprächspaare waren in drei oder mehr Fragen unterschiedlicher Ansicht.

Ein Thema: Klimaschutz und wirtschaftlicher Erfolg

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



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



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

Erstes Jobsharing-Tandem im Oberen Management-Kreis

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

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

Die Ansprüche ihrer Mitarbeiter und des Unternehmens sind vielfältig. Astrid Vettin-Wansart: „Daher teilen wir uns so auf, dass auch Nachmittags- und Abendtermine trotz

reduzierter Arbeitszeit mit jeweils einer von uns möglich sind.“

Kennengelernt haben sich Astrid Vettin-Wansart und Juliane Paul in ihrem früheren Bereich

Konzern Produktstrategie. Als junge Mütter arbeiteten sie mit reduzierter Stundenzahl. Juliane Paul: „Als die Stelle einer UA-Leitung zu besetzen war, fassten wir auf Initiative unserer Chefin Edda Kristof-Goeman den Entschluss, es mit Jobsharing zu versuchen.“ Mehr als zwei Jahre klappte das sehr gut und bald hatten sich auch alle Kollegen, Mitarbeiter und Prozesspartner an das neue Arbeitsmodell gewöhnt. Als schließlich Juliane Paul die Anfrage aus der Consulting erreichte, war ihre Antwort: „Uns gibt es nur zu zweit.“ Die Gespräche mit Richard Petrovic (Leiter Volkswagen Consulting) verliefen erfolgreich – und im Dezember 2018 wechselten die Kolleginnen den Bereich. „Aus meiner Sicht bereichern

Juliane und Astrid unser Leitungsteam mit ihren Kompetenzen und der Kombination aus ihren individuellen Erfahrungen in der Management-Beratung und dem Volkswagen Konzern. So, wie die beiden Kolleginnen das Modell leben, sehe ich nur Vorteile für alle Seiten“, sagt Petrovic.

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

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

1.000 neue Arbeitsplätze in Chattanooga

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

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

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



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

So hilft der Code of Conduct bei Entscheidungen

Wie verhalte ich mich am Arbeitsplatz?

Dazu hat der Volkswagen Konzern seine Verhaltensgrundsätze (*Code of Conduct*) herausgegeben. In diesem Jahr feiert der Code of Conduct bereits den zweiten Jahrestag. „Der Code of Conduct ist das Herzstück und die Grundlage für regelkonformes und ethisches Handeln aller Beschäftigten im Volkswagen Konzern – weltweit und auf allen Ebenen. Der



Kurt Michels, Group Chief Compliance Officer

zweite Geburtstag ist ein guter Anlass, um sich mit den verschiedenen Themen der Verhaltensgrundsätze zu beschäftigen und einen Bezug zum eigenen Arbeitsumfeld herzustellen. Besonders empfehle ich den Compliance-Spiegel als praktische Entscheidungshilfe für den Arbeitsalltag“, sagt Kurt Michels, Group Chief Compliance Officer.

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

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

One HR: So stellt sich das Personalwesen neu auf

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

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

Warum stellt sich das Personalwesen überhaupt neu auf?

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

Was bedeutet das für die Mitarbeiter?

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

Wie funktioniert das Beratungscenter und welche Vorteile bietet es?

Ab 7. Januar ist das Beratungscenter erste Anlaufstelle für persönliche Anliegen der Mitarbeiter (Tarif bis OMK). Vorteil: die Spezialisierung.

Bislang bearbeitete jeder Personaler Anfragen aller „seiner Kunden“ auf einmal. Das bedeutete für die Beschäftigten zum Teil Wartezeiten, für die Personaler zunehmende Arbeitsbelastung. Durch das Beratungscenter ändert sich das. Allgemeine Anfragen, etwa zur Elternzeit, werden durch Personalbetreuer sofort beantwortet. Neu: Spezielle Anliegen, etwa zur Altersteilzeit, werden gezielt an Spezialisten für Personalprodukte geleitet, die sich anschließend mit den Mitarbeitern schnell in Verbindung setzen.

Wie erreiche ich das Beratungscenter?

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

Was ändert sich für Führungskräfte?

Um alle Geschäftsbereiche in der Transformation zu unterstützen und gezielt in Personal- und Organisationsfragen zu beraten, stehen den Führungskräften künftig so genannte



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



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

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



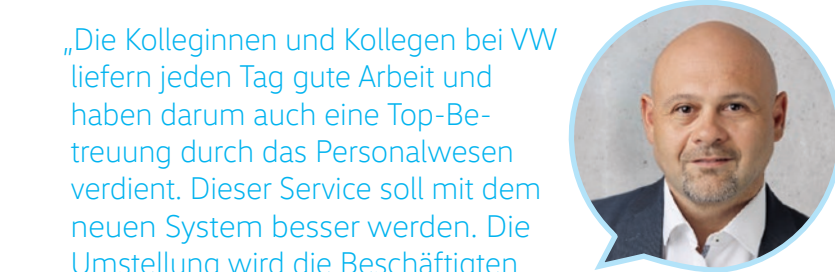
„Künftig agiere ich als Expertin, die auf ihr Themengebiet spezialisiert ist. Der Vorteil dabei: Ich muss mich nicht mehr spontan in neue Prozesse eindenken und kann meine Arbeit effizienter umsetzen.“

Natascha Bieg, Personalerin Volkswagen Nutzfahrzeuge



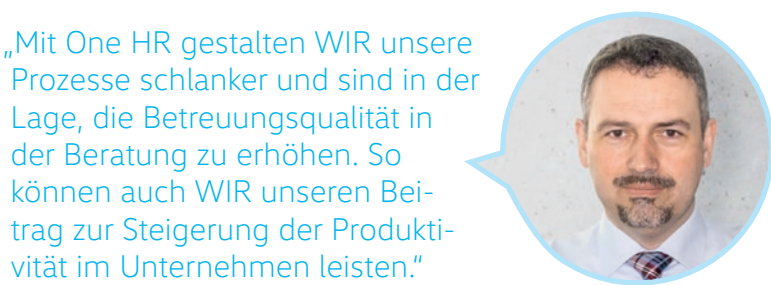
„Wir Personaler haben jetzt die Chance, uns stärker zu fokussieren. Ich freue mich darauf, mich als Expertin in meine spannenden Themen zu vertiefen.“

Sophia Sivasli, Personalerin im Werk Braunschweig



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

Sebastiano Addamo, zuständiger Betriebsratskoordinator für das Personalwesen



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

Klaus Fröhling, Leiter Personal Emden

Neue Struktur: Was sich für die Meister ändert

Personalwesen will bei Führungsaufgaben künftig stärker unterstützen

Mit One HR will das Personalwesen auch die Meister in ihrer Arbeit unterstützen. „Unsere Meister wünschen sich, endlich wieder ihrer Führungsaufgabe nachkommen und sich ordentlich um ihre Mitarbeiter kümmern zu können, mit allem was dazugehört“, erklärt Nicole Kösling. Die Personalleiterin des

Werks Wolfsburg betont zudem, dass das neue Betriebsmodell One HR genau diese Interessen berücksichtigt und die Führungsaufgaben der Meister künftig stärker unterstützt. Konkret heißt das: Ab Januar 2020 können die Meister ihre persönlichen Anliegen an das HR Beratungscenter richten. Telefonisch, via Mail oder direkt an den Service

Points. Bei den Fragen zu Führung und Teamentwicklung können sich die Meister künftig an einen HR Business Partner wenden.

Dieser hilft Ihnen, Lösungen für Führungsfragen zu finden. „Am Anfang bedeuten neue Ansprechpartner, neue Schnittstellen, neue Aufgabenzuschnitte auch eine gewisse Umstellung,

das ist klar“, sagt Kösling. Doch nach einer Gewöhnungsphase am Anfang wird sich das neue Betriebsmodell, laut der Personalleiterin, für die Meister auszah-



len. „Dieser Wandel bietet eine enorme Chance, den Wünschen der Meister nachzukommen. Und diese ergreifen wir mit One HR.“

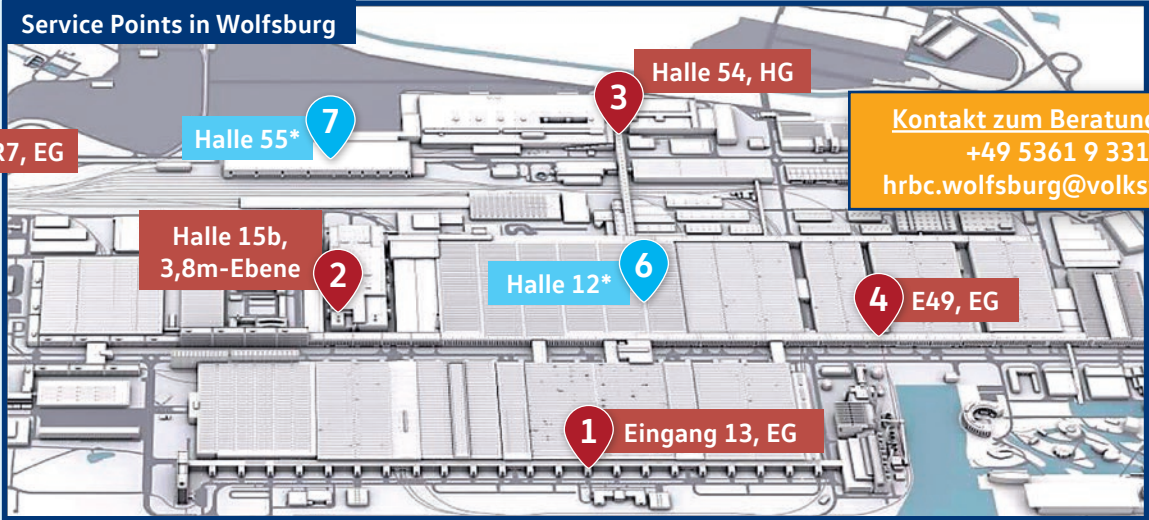
Nicole Kösling, Personalleiterin Werk Wolfsburg.

Ab 7. Januar: So erreichen die Beschäftigten das Personalwesen

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

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

Johanna Frodl,
Leiterin HR Beratungscenter

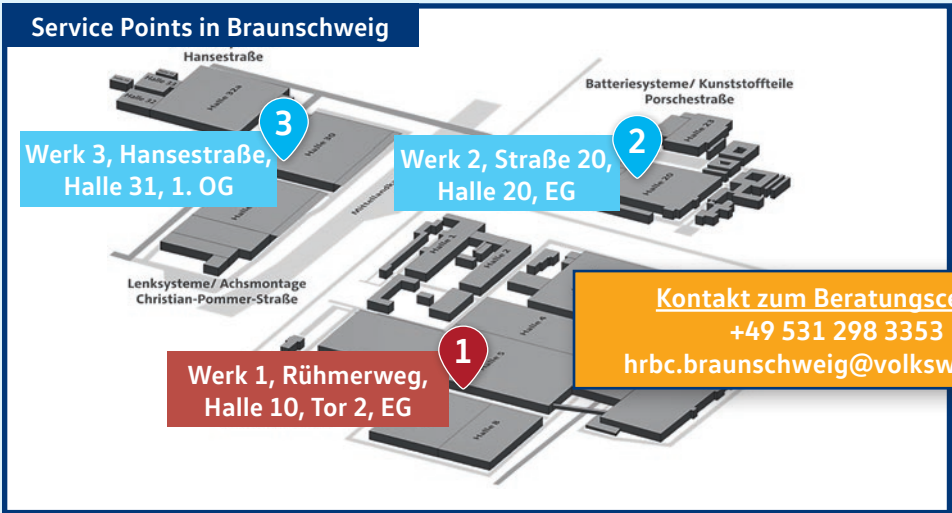
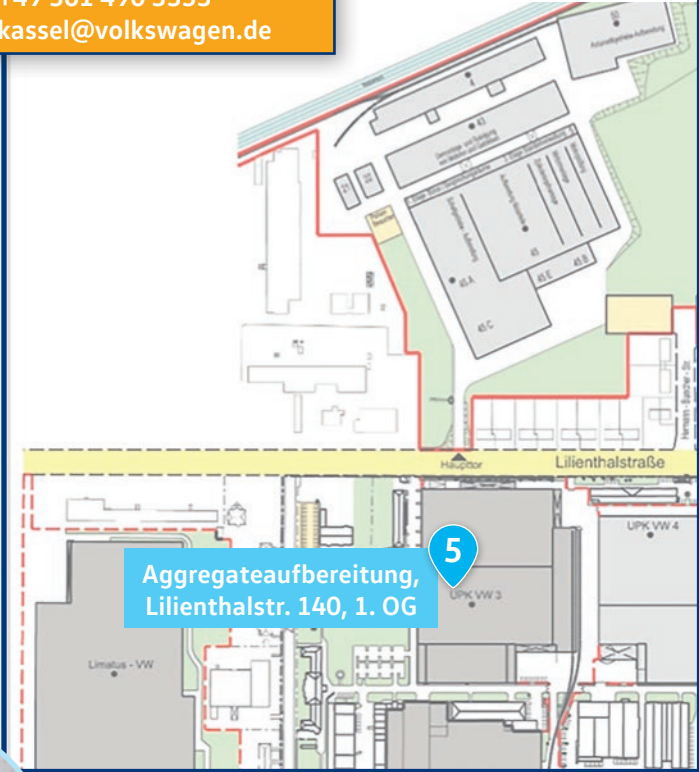


Kontakt zum Beratungscenter:
+49 5361 9 33150
hrbc.wolfsburg@volkswagen.de

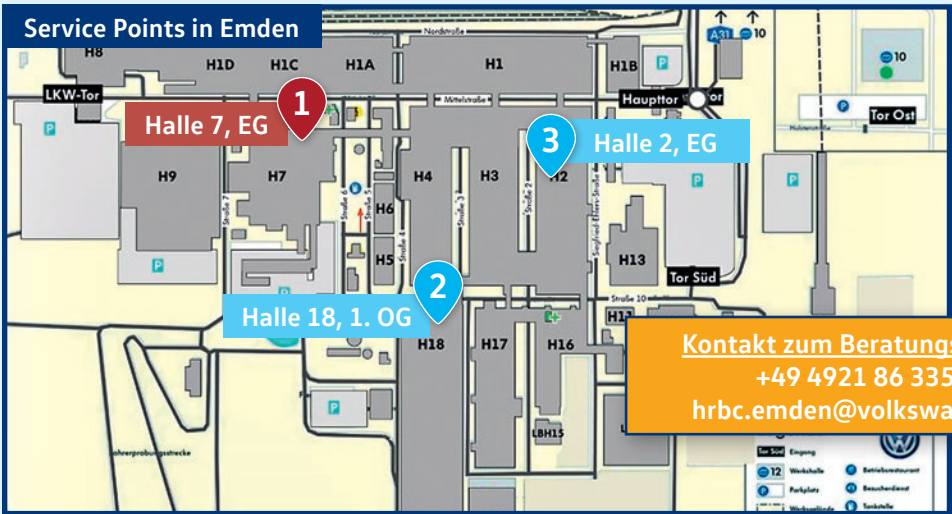
*Halle 12 und 55: Konkreter Standort wird noch bekannt gegeben.



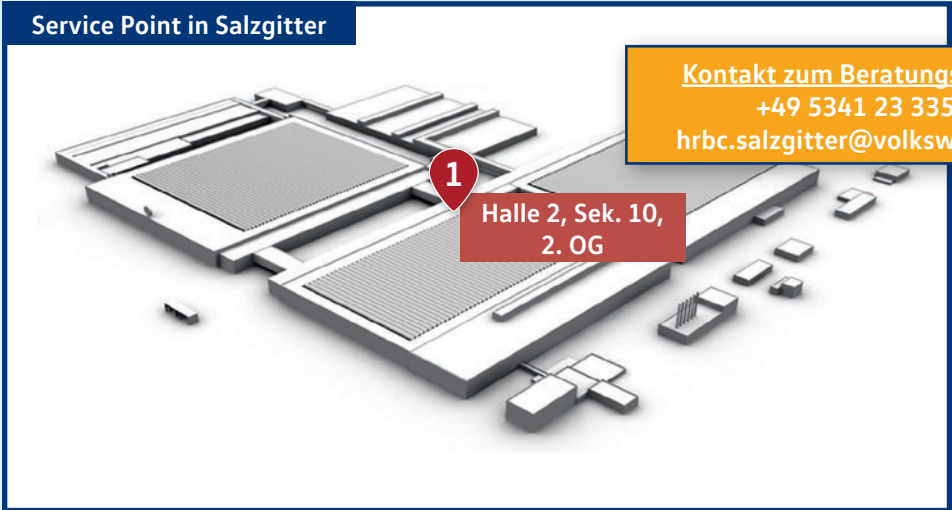
Kontakt zum Beratungscenter:
+49 561 490 3353
hrbc.kassel@volkswagen.de



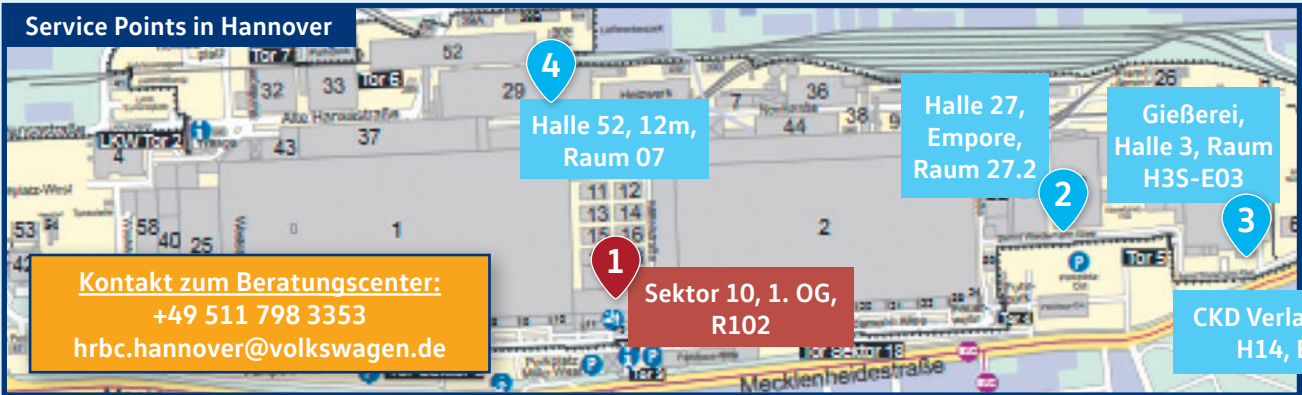
Kontakt zum Beratungscenter:
+49 531 298 3353
hrbc.braunschweig@volkswagen.de



Kontakt zum Beratungscenter:
+49 4921 86 3353
hrbc.emden@volkswagen.de



Kontakt zum Beratungscenter:
+49 5341 23 3353
hrbc.salzgitter@volkswagen.de



Kontakt zum Beratungscenter:
+49 511 798 3353
hrbc.hannover@volkswagen.de



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

Michael Ritter, Leiter HR Beratungscenter und HR Digitalisierung

„Ich baue den ID.3“



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

Lukas Sieb, Produktsprecher ID. Familie



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

Martin Matusek, Anlaufmanagement



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

Jürgen Steinberg, Teamsprecher, Montage



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

Daniela Martin, Planungssteuerung



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

Christian Paul, Logistik

Vom über zum

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

Bernd Perfözl kennt alle Modelle, die in Zwickau vom Band liefen oder noch laufen: den Trabant, den Polo, den Golf, den Golf Variant, den Passat und jetzt den ID.3¹. Der erfahrene Mitarbeiter steht in einer Fertigungshalle im Werk Zwickau, das ganz auf E-Produktion umstellt. Der 64-Jährige macht halt am Bremsenbefeüllstand, zeigt auf die Achsen: „Der ID.3 bekommt wieder eine Trommelbremse. Die hatte der Trabant auch“, sagt der Anlagentechniker.

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

Polo und Trabant auf einer Linie

1988 beginnt die Produktion des Trabants mit dem Viertaktmotor. „Den haben wir dann 1990 auf einer Mixproduktionslinie gemeinsam mit dem Polo gebaut“, erinnert sich Perfözl. „Als die Wende da war, gab es einen riesigen Motivationsschub im Werk bei ausnahmslos allen Kollegen. Endlich konnten



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

wir Autos bauen, die in der ganzen Welt gefragt waren. Jeder hat sich in die neuen Abläufe reingekniet, auf kurzem Wege wurden Lösungen gesucht und gefunden, viel improvisiert.“

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

Als 2010 die Konjunktur schwächelt, laufen Golf und Passat parallel in Mosel vom

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

Den ID. wollte er unbedingt noch bauen

Seit einigen Wochen rollen nun die ID.3 in Zwickau vom Band. Perfözl erlebt wieder eine Premiere, jetzt als Technischer Sachbearbeiter

in der Förder- und Automatisierungstechnik. Er kümmert sich um die Befülltechnik mit 25 Anlagen, vereinbart Wartungsverträge, bestellt Ersatzteile und sorgt für die Störbereitschaft in drei Schichten.

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

Fit für den ID.

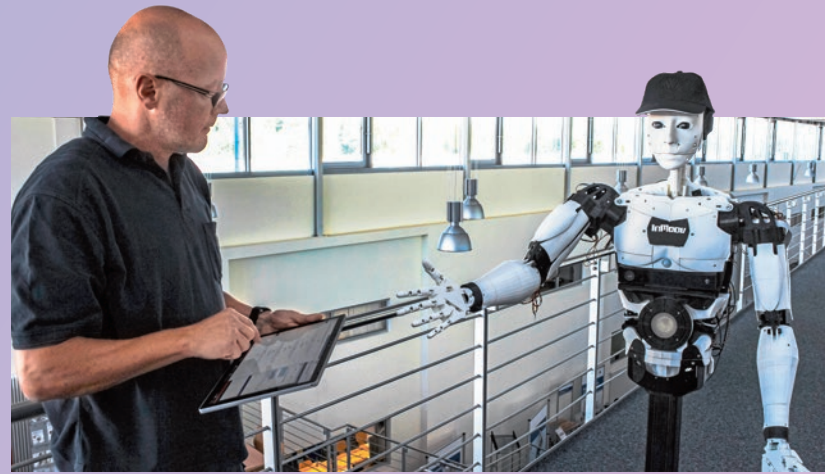
Wie das Werk 8.000 Mitarbeiter qualifiziert

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

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

Die Weiterbildungen folgen einem festen Plan: Innerhalb von zwei Tagen lernen etwa 3.000 Mitarbeiter, die meist aus den Montagebereichen kommen, die Grundfertigkeiten der E-Mobilität – mit modernen Methoden: Virtual Reality und virtuelles Montagetraining kommen zum Einsatz. Bei

Produkt- und Prozessschulungen erfahren sie zudem mehr über neue Bedienkonzepte, Prüf-abläufe und Fahrerassistenzsysteme. In Hochvolt-schulungen erwerben die Mitarbeiter in bis zu 18 Wochen ein Zertifikat als verantwortliche Elektrofachkraft, Elektrofachkraft oder Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten. 1.400 Mitarbeiter erhalten darüber hinaus eine Hochvoltsensibilisierung und 60 Mitarbeiter werden zu Fachexperten für Elektronik/Elektrik ausgebildet. Dieses 24-monatige Ausbildungspaket umfasst Themen wie Produkt- und Prozessplanung, Datenmanagement, Produkt- und Prozessprogrammierung und Produkttechnik.



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

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



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

Die Serie läuft

Zwickau: Die Fertigung des ID.3¹ ist gestartet – Der Standort wird zum größten E-Auto-Werk Europas

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

Mit dem ID.3 kommt die Elektromobilität aus der Nische

„Die Zukunft gehört dem elektrischen Fahren. Und Volkswagen liefert das Auto für diese Zukunft. Mit dem ID.3 holen wir die Elektromobilität aus der Nische“, sagte Diess. Elektromobilitäts-Vorstand Thomas Ulbrich betonte, dass es für Volkswagen um weit mehr gehe als den Anlauf eines Autos: „Volkswagen wird diese Techno-

logie für Millionen Menschen erschwinglich machen. Dafür bauen wir unser Werk hier in Zwickau vollständig um – von 100 Prozent Verbrenner auf 100 Prozent Elektro.“

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

Bis 2028 will Volkswagen dem E-Auto zum Durchbruch verhelfen. Im Konzern sollen dann rund 22 Millionen E-Autos verkauft werden. Zwickau spielt dabei eine Schlüsselrolle als die Fabrik, die mit Investitio-



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



Sprach zur Belegschaft und zu den Gästen: Konzernchef Diess.

nen von rund 1,2 Milliarden Euro erstmals auf die E-Mobilität umgerüstet wird. Der Standort wird damit zum größten und leistungsfähigsten E-Auto-Werk Europas und übernimmt eine Vorreiterrolle bei der Transformation des weltweiten Produktionsnetzwerks von Volkswagen.



Die MEB-Werke bis 2022

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

„Ich baue den ID.3“



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

Carsten Hruby, Montage



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

Jennifer Böhm, Vorseiensteuerung



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

Mike Windisch, Montage



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

Heiko Gruner, Teamsprecher, Montage



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

Sven Wedemann, Teamsprecher, Montage

PRESSESTIMMEN

VW läutet die Elektro-Ära ein

Handelsblatt

Zwickau erlebt eine neue Wende

SZ SÄCHSISCHE ZEITUNG

VW beginnt die Elektro-Ära in Zwickau

dpa

Volkswagen setzt mit einer beeindruckenden Wucht auf die Elektro-Karte

Analyst Frank Schwope von der NORD/LB gegenüber dem Redaktionsnetzwerk Deutschland

Hannoversche Allgemeine

Von Zwickau aus greift VW die Konkurrenz im Geschäft mit der Elektromobilität an

Frankfurter Allgemeine

ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Modernste E-Auto-Fabrik in Zwickau eröffnet

BRUNNEN



Produktion
präsentiert
Lösungen

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

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



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

Wie wir aus Fehlern anderer lernen können

Hiltrud D. Werner und Hagen Repke im Interview

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

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

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

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

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

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

Wann muss eine Ursachenanalyse vorgenommen werden? Dies regelt die Konzernrichtlinie 33 zum Risikomanagement und in der



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

Volkswagen AG die Organisationsrichtlinie 53. Im Fall von hohen, gegebenenfalls vermeidbaren Verlusten und Reputationsschäden oder auch bei schweren Regelverstößen hilft es zu verstehen, ob ausschließlich menschliches Versagen oder einmalige Fehler vorlagen – oder ob weitere, veränderbare und vermeidbare Ursachen vorgelegen haben.

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

deren Kommunikation innerhalb von Volkswagen.

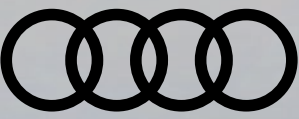
Wer ist für die Durchführung der Ursachenanalyse zuständig? Jeder Fachbereich kennt seine Prozesse am besten und sollte daher bei den Ursachenanalysen federführend sein. Um nicht voreingenommen oder betriebsblind zu sein, ist Unterstützung von außen, zum Beispiel von der internen Revision, oft sehr hilfreich.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

Anzeige

Audi BKK

„Öfter mal Haltung zeigen.“

Verstanden. Mit unseren Gesundheitskursen.



audibkk.de/gesundheitskurse

Zuhören ist unsere stärkste Leistung.





China: Musik trifft Technologie

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

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

Die interaktiven Erlebnisse drehen sich um zwei Themen, „Music x Tech“ und „Future ∞“,



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

und deckten eine der wichtigsten Aktivitäten des AEP-China ab – „M.A.P. Class“ sowie fünf interaktive Stationen mit inspirierenden

Themen. Dazu gehörten Interaktion zwischen Mensch und Auto, Musik- und Gehirnwellenanalyse, AR-Interaktionen, inspirierende Visionen und inspirierende Zukunft. Die Aktivitäten boten den Teilnehmern umfangreiche innovative Erfahrungen in den Bereichen Musik, Technologie sowie Zukunft der Mobilität und überschritten dabei Grenzen.

Mit Musik und Technik ein besseres Leben ermöglichen

„Musik und Automobiltechnik können den Menschen auf vielfältige Weise ein besseres Leben ermöglichen“, erklärt Catherine Peng, Vice President und Head of PR & Communications, Volkswagen Group China. „Neben der Tatsache, dass Mobilität immer mit Fahrzeugen zusammen-

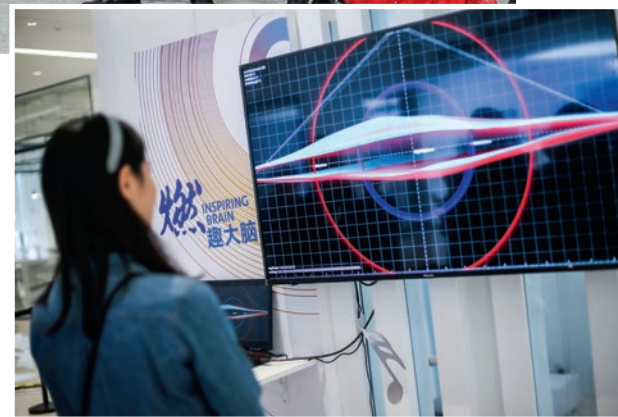
hängt, setzt sich die Volkswagen Group China dafür ein, die Mobilität der Zukunft mit dem täglichen Leben der Menschen zu verbinden.“

Die grenzüberschreitende Erfahrung von „Music x Tech“ richtet sich inzwischen an ein breiteres

Publikum und mehr Menschen haben dadurch die Möglichkeiten erhalten, ihren Horizont zu erweitern und die Begeisterung zu verspüren, die die Verbindung von Musik und Technologie mit sich bringt.



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



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

Jane Goodall: Affenforscherin zu Besuch im neuen Stammsitz

Grundsatzrede im Rahmen des Umweltforums – So engagiert sich der Konzern



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

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

Niemand weiß mehr über wilde Schimpansen als Jane Goodall. Sie verbrachte mit den Schimpansen gemeinsam viele Jahre im Wald. Nach jahrzehntelanger Forschung auf diesem Gebiet wandte sich Goodall dem Naturschutz zu. Sie bereiste die Welt und setzte sich für den Schutz von Tieren und ihren Lebensräumen

ein. Zusammen mit einer Gruppe engagierter junger Menschen rief sie das Programm „Roots & Shoots“ zur Förderung junger Naturschützer ins Leben.

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

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

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

Stephan Wöllestein,
CEO der Volkswagen Group China



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

Jens Pfitzinger, EVP der Volkswagen Group China



Anting: Neues E-Werk ist fertig

2020 Produktionsstart für ID. Familie in China



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

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

Das Werk setzt den nächsten Meilenstein in der globalen Elektrifizierungsstrategie von Volkswagen. Im Oktober 2020 ist der Start der Serienproduktion von vollelektrischen Fahrzeugen auf Basis der MEB-Plattform mit einer Jahreskapazität von 300.000 Fahrzeugen geplant.

„Der Volkswagen Konzern sieht bis 2028 ein Gesamtvolumen von 22 Millionen Elektrofahrzeugen weltweit vor, davon mehr als 50 Prozent

aus China. Das Land spielt eine entscheidende Rolle in unserer Elektrifizierungsstrategie, die den Weg für Volkswagens Ziel ebnet, bis 2050 bilanziell CO₂-neutral zu sein“, sagte Herbert Diess, Vorstandsvorsitzender der Volkswagen AG. „Mit dem Start der MEB-Produktion führen wir auch in China die Volkswagen ID. Familie ein, eine brandneue Generation vollelektrischer und voll vernetzter Fahrzeuge.“

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



Mit Golf Sportsvan und Tiguan ins neue Jahr.

Erweitertes Angebot im Mitarbeiter-Leasing:

6 Monate mit 300,- € Tankguthaben

Neu:

12 Monate mit 600,- € Tankguthaben



Gültig für Bestellungen vom 25.11.2019 bis 31.03.2020.
Mehr Informationen erhalten Sie online auf KundenCenter *direkt*
oder persönlich in Ihrem KundenCenter oder Beratungsbüro.

kundencenter.volkswagen.de

Kernkomponente für eine neue Ära

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

Mit dem neuen ID.3¹ leitet Volkswagen den Wechsel vom Verbrenner hin zur E-Mobilität ein. Essenzielle Komponenten für das erste voll-elektrische Fahrzeug auf Basis des Modulare E-Antriebs-Baukastens (MEB) im Volkswagen Konzern werden von Volkswagen Group Components an verschiedenen Standorten gefertigt.

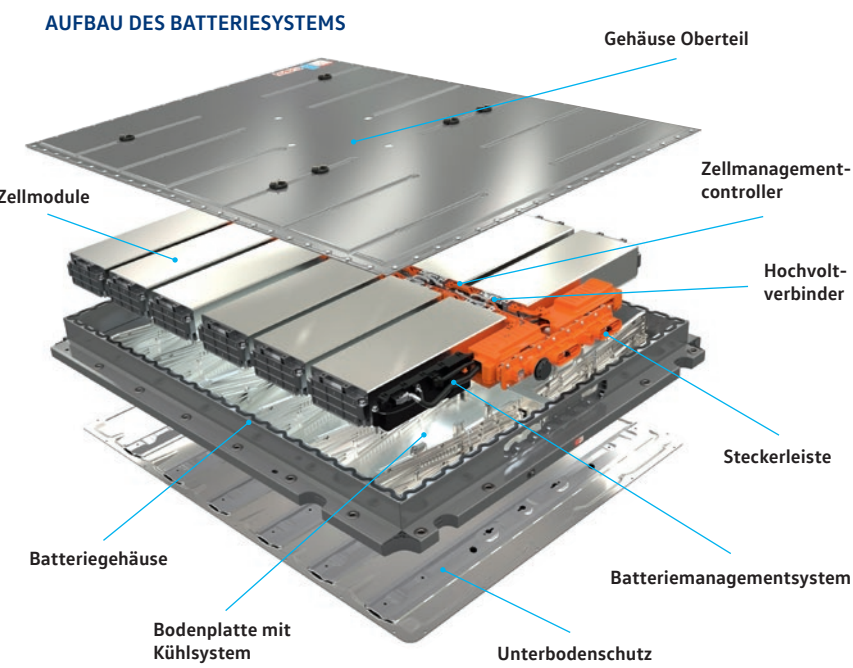
Der Produktionsstart des ID.3 hat Anfang November in Zwickau begonnen. Fast zeitgleich startete am Komponentenstandort Braunschweig mit der Eröffnung der neuen Halle 32a auch offiziell die Serienproduktion einer der Kernkomponenten für den MEB: das Batteriesystem. In diesem wird die Energie für ein E-Fahrzeug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

Denn mit dem elektrischen Antrieb ändert sich gleichzeitig auch der „Treibstoff“, mit dem das Fahrzeug in Bewegung gesetzt wird, also die Art der zugeführten Energie. In einem E-Fahrzeug findet man entsprechend keinen Kraftstofftank vor, sondern eine

Batterie als Energiespeicher für den Strom. Genauer gesagt spricht man von einem ganzen Batteriesystem, denn eine Batterie ist nur ein Bestandteil.

Aufbau des MEB-Batteriesystems

Wie ist das MEB-Batteriesystem aber eigentlich aufgebaut? Nach aktuellem Stand der Technik besteht eine Batterie für ein E-Fahrzeug aus mehreren Lithium-Ionen-Zellen, wie wir sie von einem Handy oder Notebook her kennen. Die kleinste Einheit im MEB-Batteriesystem ist eine einzelne Batteriezelle. Sie kann Energie speichern und wieder abgeben. Aktuell sind bis zu 24 dieser Zellen in einem Batteriemodul zusammengefasst. Bis zu 12 Module werden schließlich über Hochvoltverbinder zu einem Batteriesystem mit bis zu 408 Volt Spannung verbunden. Die Zellmodule und weitere Bestandteile sind in einem crashtoleranten Gehäuse aus Aluminium untergebracht, in dessen Bodenplatte ein Kühlsystem integriert ist. Äußerlich gleicht diese Anordnung der oft zitierten Tafel



Schokolade. Die Größe dieser „Schokoladentafel“ variiert je nach Anzahl der verbauten Module und dem daraus resultierenden Energiegehalt, d. h., je nachdem, wie viel Strom sie speichern kann. Denn während bei einem Auto mit Verbrennungsmotor die Größe des Tanks die Reichweite bestimmt, ist es bei E-Fahrzeugen der Energiegehalt der Batterie. Für den ID.3 werden künftig drei Batteriegrößen angeboten, die Reichweiten von bis zu 550 Kilometern (WLTP) ermöglichen.

Braunschweig – Zentrum für Batteriekompetenz

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

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

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

Weitere Informationen Mehr zum Thema auf der Braunschweig-Seite.

Weitere Themen aus Group Components

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



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



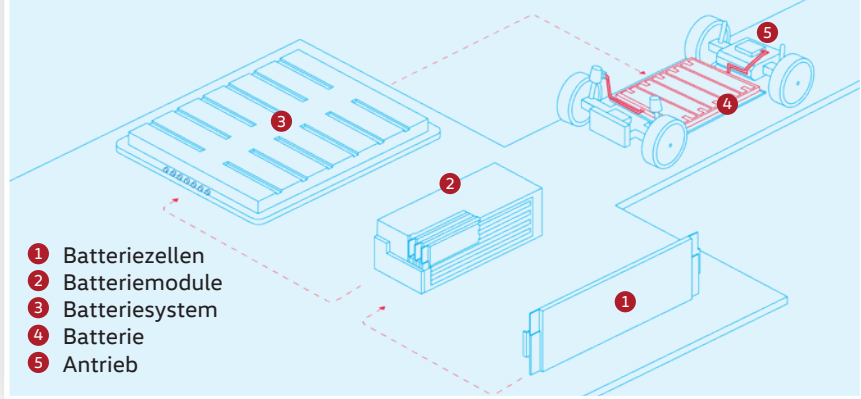
Werden Sie zum Weihnachtswunscherfüller: Die Komponenten-Weihnachtsbaumaktion ist wieder gestartet. Seit Montag stehen in den Zentralbereichen und Geschäftsfeldern der Komponente in Wolfsburg und an vielen Komponentenstandorten Weihnachtsbäume mit Wunschkärtchen von kranken oder bedürftigen Menschen.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

Weitere Informationen

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



Batteriesystem der Elektro-Plattform MEB – Modularer E-Antriebs-Baukasten



„Die Denkweise ändert sich“

Drei Meisterinnen aus Komponentenwerken über Transformation und Vielfalt auf dem Shopfloor

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

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

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

Miriam Ey (Salzgitter): Ich arbeite in Salzgitter in der Ölwannefertigung an Komponenten für Verbrennungsmotoren. Der Standort ist im Umbruch, die Stimmung ist angespannt. Viele Kollegen

haben Angst vor der Zukunft. Stellen werden teils nicht neu besetzt, einige Kollegen gehen in Altersteilzeit. Wenn man in unserer Kostenstelle zu Besuch ist, sieht man nichts von E-Mobilität und von Aufbruch ist nicht viel zu spüren. In den Zukunftsbereichen wie z. B. dem Center of Excellence, Rotor/Stator finden die Mitarbeiter die Arbeit spannend.

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

Seit Januar 2019 sind wir als eigene Marke unterwegs. Ziele sind: Kosten senken, Investitionen optimal nutzen, den internationalen Werksverbund stärken – und so den Wandel zur E-Mobilität zu gestalten. Kommt das in den Teams an? **Miriam Ey:** Was richtig gut ankommt, ist die offene Kommunikation zu standortübergreifenden Themen. So wird man auf Best Practices aufmerk-



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

sam. Den internationalen Werksverbund schätzen viele Kollegen, auch für die eigene Entwicklung. Die übergeordnete Strategie ist für viele jedoch weit weg. Im Fokus stehen die Werkswerte, gerade im vierten Quartal.

Susanne Sander-Springer: Das wird unterschiedlich bewertet. Einige Kollegen sind besorgt, dass auch andere Zulieferer das können, was wir machen, vielleicht günstiger. Alle sind gespannt, was als Nächstes passiert, auch in der Politik. Selbst wenn wir die geplanten Mengen an E-Autos verkaufen – werden auch die exter-

nen Rahmenbedingungen geschaffen? Wir haben einen Mitarbeiter-Parkplatz mit vielen Ladesäulen, aber die werden kaum genutzt...

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

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

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

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

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

¹ Das Fahrzeug wird noch nicht zum Verkauf angeboten.

BESTER DEAL DES JAHRES

Exklusiv für alle Volkswagen Mitarbeiter

HUAWEI P30 Pro & B&O Beoplay M3 Bundle

nur bei Ihrer SBSCOM einmalig **für 55 Euro**



HUAWEI P30 Pro
CO-ENGINEERED WITH 

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

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

Jetzt telefonisch oder direkt online buchen

www.mitarbeiterportal.com/vodafone-vw

NEU!



Unser Winter-Highlight!

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

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

3 Fragen



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

„Prozesse verankern, Menschen erreichen und inspirieren“

1 Welche Bedeutung hat „Together4Integrity“ (T4I) für den Volkswagen Konzern, seine Marken und Gesellschaften nach rund einem Jahr seit Programmstart? Mit T4I verfolgen wir das Strategieziel von „TOGETHER 2025+“, als Unternehmen ein Vorbild für Integrität und Compliance zu werden. Gemeinsam wollen wir eine Unternehmenskultur, die es

jedem ermöglicht, jederzeit integer und regelkonform zu handeln. Zum Jahreswechsel 2019/2020 werden wir in bereits über 200 der größten Unternehmen im Konzern mit insgesamt rund 430.000 Beschäftigten mit T4I gestartet sein – und es geht bis 2025 weiter, sodass wir dann all unsere 660.000 Konzernbeschäftigten in etwa 700 Einzelgesellschaften erreichen werden.

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

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

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

Zahl des Monats

700

Integrität leben

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



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

Anzeige

Kunstmuseum Wolfsburg

Ryoji Ikeda data-verse

7.12.2019
— 29.3.2020

Medienpartner **arte**

Mit großzügiger Unterstützung von **Stiftung Niedersachsen** **AUDEMARS PIGUET** Le Brassus

Jeder 4. Arbeitnehmer ist betroffen: **Berufsunfähigkeit¹.**

Jetzt absichern und sparen. Mit der
Volkswagen Konzern-Berufsunfähigkeitsversicherung².

Bis zum 31.12.2019
z. B. 2.386,80 € sparen³.
www.volkswagen-bu.de²

Wir beraten Sie gerne persönlich.

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

Telefonische Beratung:
0531 212-859521

Jetzt online informieren und absichern unter:
www.volkswagen-bu.de²



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

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



volkswagen-bu.de

»Ich bin stolz auf die Leistung unserer Beschäftigten«

Interview: COO Ralf Brandstätter über die Lage der Autoindustrie, den ID.3¹ und Golf 8² und Pläne für das nächste Jahr

Ein spannendes Jahr geht zu Ende. Auf der IAA wurde der ID.3 gefeiert, in Wolfsburg der neue Golf präsentiert. Auch für Ralf Brandstätter, als COO für die operativen Geschäfte der Marke zuständig, waren das ganz besondere Ereignisse, wie er im Gespräch verrät.

Herr Brandstätter, wie war das Jahr 2019 für die Marke Volkswagen?

Das Jahr war eine Herausforderung für die gesamte Automobilbranche und damit auch für Volkswagen. Es gab viele Unsicherheiten, die unser Geschäft belastet haben – etwa die Handelskonflikte oder die Ungewissheit um den Brexit. Daher bin ich sehr stolz auf die Leistung unserer Beschäftigten. Wir haben uns in diesem Umfeld hervorragend geschlagen und sehen heute, dass unsere Strategie zur richtigen Zeit kam und nun greift.

2019 war aber auch das Jahr von „New Volkswagen“. Wir haben auf der IAA gezeigt, wofür Volkswagen in Zukunft stehen möchte. Wir sind auf dem Weg zu emissionsfreier Mobilität für alle. Wir stehen für eine neue, offene Unternehmenskultur. Bei unserem Brand Design haben wir alles neu gedacht, neue Farben, neuer Sound und natürlich unser neues Logo. Schon jetzt sehen die Menschen auf der Welt unseren neuen Auftritt, nicht zuletzt bei den Spielen unserer Nationalelf.

Was war für Sie persönlich in diesem Jahr der größte Moment bei Volkswagen?

Besonders gern denke ich an zwei Schlüsselmomente zurück: Da wäre zunächst die IAA, auf der wir der Welt „New Volkswagen“ und das erste Mal unseren ID.3 präsentiert haben. Eine solche Zeitenwende läutet man nicht alle Tage ein. Und natürlich war es auch ein großartiges Privileg, den neuen Golf vorzustellen, vor allem auf der Betriebsversammlung in Wolfsburg. Es war das

erste Mal, dass die Belegschaft ein Fahrzeug vor der Öffentlichkeit präsentiert bekommen hat. Es war etwas Besonderes, den Stolz in den Augen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sehen und den Moment mit ihnen zu teilen.

Wie planen wir in der Marke für die nächsten Jahre? Was sind die großen Themen? Wir verfolgen weiterhin konsequent

Unternehmen passen ihre Planungen an. Es kommt darauf an, das richtige Maß zwischen notwendigen Einsparungen und unabdingbaren Zukunftsinvestitionen zu finden. Mit unserer Strategie Transform 2025+ haben wir frühzeitig die Weichen gestellt. Mit einem motivierten Team und tollen Produkten in der Pipeline sehe ich uns gut gerüstet.

dass wir noch sehr lange Fahrzeuge mit Verbrenner bauen werden. Unser Stammwerk Wolfsburg produziert mit dem Golf und dem Tiguan zwei unserer absoluten Kernprodukte. Deren Erfolg ist für Volkswagen von allergrößter Bedeutung. Und ich möchte hervorheben, dass auch hier die Elektrifizierung einzieht. Mit unserem neuen Golf eTSI oder der Plug-in-Variante elektrifizieren wir unseren Bestseller und bauen auch diese Modelle in Wolfsburg.

Lassen Sie uns einen Blick auf 2020 werfen: Was haben Sie sich vorgenommen?

Wir werden die Transformation der Marke weiter vorantreiben. Wir dürfen nicht nachlassen, effizienter und besser zu werden, denn nur so können wir dauerhaft konkurrenzfähig bleiben. Hier wartet ein gutes Stück Arbeit auf uns. Im nächsten Jahr werden wir aber auch tolle neue Produkte vorstellen, unter anderem mit dem ID.Next das erste SUV auf MEB-Basis, den Arteon Shooting Brake und den Touareg R. Und natürlich freue ich mich auf die Markteinführung unseres ID.3. Mit diesem Produkt wollen wir die Akzeptanz der Elektromobilität nachhaltig verändern.

Was würden Sie den Beschäftigten zur Weihnachtszeit gerne mit auf den Weg geben?

Nun, zunächst möchte ich mich an dieser Stelle bei allen für Ihren unermüdbaren Einsatz und Ihr leidenschaftliches Engagement bedanken. Nur so konnten wir 2019 so erfolgreich bestehen. Unseren Kolleginnen und Kollegen wünsche ich vor allem erholsame, ruhige Tage im Kreis ihrer Familien. Genießen Sie die freien Tage zu Hause oder im Urlaub. Erholen Sie sich und denken Sie an die Dinge, die gut gelaufen und auf die Sie stolz sind – Sie haben allen Grund dazu! Mein besonderer Dank an dieser Stelle geht an jene von Ihnen, die auch zwischen den Jahren arbeiten und sicherstellen, dass wir in 2020 nahtlos anknüpfen.



Bedankt sich für das leidenschaftliche Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Ralf Brandstätter, Chief Operating Officer (COO) und Mitglied des Vorstands der Marke Volkswagen.

unseren Weg hin zu emissionsfreier Mobilität. Zwischen 2019 und 2023 planen wir, mehr als neun Milliarden Euro für Elektromobilität zu investieren. Außerdem gehen wir den Weg der Digitalisierung unseres Unternehmens und unserer Produkte konsequent weiter. Auch hier stehen große Summen im Raum. Damit sichern wir Arbeitsplätze und stellen sicher, dass wir morgen noch genauso erfolgreich sind wie heute.

Stellenabbau bei Zulieferern, Produktionskürzungen bei Mitbewerbern – was sagen Sie denjenigen, die der Autoindustrie eine handfeste Krise bescheinigen?

Die Lage der Automobilindustrie bleibt auch in 2020 weltweit angespannt. Alle

Emden und Zwickau als reine Standorte für E-Modelle, Wolfsburg als reiner Produktionsstandort für Fahrzeuge mit konventionellen Antrieben: Was bedeutet der Wandel für die Beschäftigung?

Die Konzentration der Produktion von reinen MEB-Fahrzeugen an bestimmten Standorten ist wirtschaftlich sinnvoll. Nur so können wir Synergien heben und Kosten managen. Dazu kommt, dass sich durch die hohe Fertigungsexpertise und Qualifikation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutsche Standorte für die Transformation in E-Werke besonders gut eignen. Sie sind der Vorreiter im internationalen Produktionsverbund.

Beim Fokus auf die Elektromobilität darf man aber nicht vergessen,



Gläserne Manufaktur: Montageort des ID.3.

ID.3 wird ab Herbst 2020 in Dresden montiert

Dresden steht nach Zwickau als weiterer deutscher Montagestandort für den ID.3 fest. Im Herbst 2020 sollen dort die ersten Fahrzeuge auf Basis des Modularen E-Antriebs-Baukastens (MEB) vom Band laufen. Zu einem späteren Zeitpunkt ist auch der Einsatz anderer Modelle der ID. Familie denkbar. Das hat Personalvorstand Gunnar Killian während einer Betriebsversammlung vor Ort mitgeteilt. Killian: „Mit der Entscheidung, die ID. Familie nach Dresden zu bringen, ist der Standort in Sachsen zukunftsfest. Die Beschäftigtenzahl bleibt stabil. Wir erhöhen zugleich das Tempo bei der Elektromobilität. Wir brauchen die Manufaktur als wichtiges Schaufenster, um unsere Kunden bei der Elektromobilität und Digitalisierung mitzunehmen.“

Lars Dittert, Standortleiter der Gläsernen



Lars Dittert, Standortleiter Dresden

Manufaktur, sagte: „Mit dem ID.3 bauen wir eines der Zukunftsmodelle von Volkswagen – das ist eine großartige Nachricht für Dresden und Sachsen. Wir werden die Schaufensterfunktion

für Elektromobilität forcieren und technologische Entwicklungen in der Manufaktur vorantreiben.“ Um die Gläserne Manufaktur zukunftsfähig auszurichten ist ferner geplant, neue Geschäftsfelder in den Bereichen Fahrzeugauslieferung, In-sourcing sowie das funktionale Erproben von Fahrzeugen im Dreiländereck Polen, Tschechische Republik und Deutschland auf- beziehungsweise auszubauen.



Dialog: Produktion traf Entwicklung

„Gemeinsam sind wir stärker“: Das war das Fazit des jüngsten Live-Diologs des Vorstandsbereichs Produktion unter dem Motto „P trifft E“. Eine Stunde beantworteten Produktionsvorstand Andreas Tostmann und Entwicklungsvorstand Frank Welsch Fragen der Beschäftigten vor Ort im Markenhochhaus in Wolfsburg und im Live-Chat. Themenschwerpunkte waren die gemeinsamen Erfahrungen in der Transformation und die intensivierte Zusammenarbeit beider Bereiche. Ansätze zur Produktionsergonomie, die Verbesserung der Zusammenarbeit in der frühen Phase und die Einbindung der Regionen waren weitere Themen, die die Mitarbeiter einbrachten. Außerdem blickten die Vorstände und Teilnehmer auf die jüngsten Anläufe des ID.3 und des Golf 8 zurück. „Gemeinsam können wir unschlagbare Produkte auf die Räder stellen“, lautete das Resümee des Live-Diologs. Außer rund 70 Teilnehmern im Markenhochhaus waren viele Kollegen im Live-Chat bei Group Connect dabei.

Motorsport künftig nur noch elektrisch

Volkswagen richtet seine Motorsportstrategie gezielt auf E-Mobilität aus. Mit klarer Fokussierung auf rein elektrische Rennfahrzeuge folgt der werksseitige Abschied vom Verbrennungsmotor. Die Rolle als technologischer Vorreiter übernimmt in Zukunft der E-Sportwagen ID.R. Zusätzlich entwickelt Volkswagen neue Motorsportkonzepte für die ID. Familie. Und auch das Kundensportprogramm von Volkswagen Motorsport wird elektrifiziert. Parallel dazu läuft die Produktion des Golf GTI TCR für die Rennstrecke Ende 2019 aus. Ein Nachfolger auf Basis der neuen Generation wird nicht angeboten, Kundenservice und Ersatzteilversorgung aber dennoch langfristig sichergestellt.



Klarer Fokus auf E-Mobilität: Der ID.R.



Volkswagen präsentiert neuen ID. SPACE VIZZION³



Bei der Los Angeles Auto Show hat Volkswagen den ID. SPACE VIZZION vorgestellt. Die Studie basiert auf dem Modularen E-Antriebs-Baukasten (MEB). Die 82-kWh-Brutto-Batteriekapazität ermöglicht Distanzen von bis zu 590 Kilometern (WLTP). Dank einer Systemleistung (4MOTION) von bis zu 250 kW liegt die Beschleunigung bei 5,4 Sekunden auf 100 km/h. Die Studie gibt einen konkreten Ausblick auf die Serienversion, die Ende 2021 vorgestellt und in verschiedenen Versionen in Nordamerika, Europa und China auf den Markt kommen wird.

¹ Das Fahrzeug wird noch nicht zum Verkauf angeboten.
² Das Fahrzeug wird noch nicht zum Verkauf angeboten.
³ Studie.

Namen & Nachrichten



Francesco Forte (48) tritt am 1. Januar die Nachfolge von Stefanie Sprenger-Meinhardt als Leiter des Vertriebs an Mitarbeiter und interne Direktkunden sowie des Kundenmanagements der Autostadt an. Nach knapp zwei Jahren kehrt er damit an seine frühere Wirkungsstätte in der Autostadt zurück und wird diese weiterentwickeln. Zurzeit ist Forte Leiter Vertriebsstrategie Konzern. Bei Volkswagen begonnen hat er 1990. Vertriebserfahrung sammelte er unter anderem in der Verkaufssteuerung in Wolfsburg, als Bezirks- und Regionalleiter im Außendienst, im Vertrieb Osteuropa, Nord- und Zentralasien sowie im Ausland als Serviceleiter der Marke Volkswagen in Italien.



Stefanie Sprenger-Meinhardt (48) übernimmt am 1. Januar eine weiterführende Aufgabe als Geschäftsführerin der Marketing Management Institut GmbH, einer Tochtergesellschaft von Volkswagen. Sie ist seit 1998 in verantwortlichen Funktionen unterschiedlicher Geschäftsbereiche für den Konzern tätig. Unter anderem war sie Vorstandsreferentin im Bereich Produktion und Logistik, Leiterin der Bestellprozesse bei Volkswagen de Mexico sowie im Vertrieb Leiterin der Produktionssteuerung und der zentralen Volumenplanung der Marke Volkswagen.



Emmerich Engels (65) tritt Ende Dezember in den Ruhestand. 2004 begann er bei Volkswagen als Leiter der Vertriebsorganisation, nachdem er zuvor 18 Jahre für Seat Deutschland tätig gewesen war. Anfang 2017 übernahm er zusätzlich die Geschäftsführung der Marketing Management Institut GmbH mit Sitz in Braunschweig-Riddagshausen.

Azubis sammelten Auslandserfahrung

Start des Erasmus-Programms bei Volkswagen in Wolfsburg: 21 Nachwuchskräfte arbeiteten in ganz Europa

Erfolgreiche Premiere des Erasmus-Programms bei Volkswagen in Wolfsburg: Von August bis Oktober waren 21 Azubis im Alter zwischen 18 und 22 Jahren in Großbritannien, Spanien, Italien, Irland, Finnland, Malta und Portugal. Berufliche Erfahrungen sammelten sie drei bis vier Wochen als Praktikanten in Schulen und Verwaltungen sowie in kleinen und mittelständischen Unternehmen. „Bereits jetzt steht fest, dass im Frühjahr sechs weitere Azubis im Rahmen des Erasmus-Programms ins europäische Ausland gehen“, sagt Claudia Cauers. Sie koordiniert das Programm in der Volkswagen Berufsausbildung in Wolfsburg gemeinsam mit Maren Wisweh. Beide resümieren zufrieden: „Unsere ersten Teilnehmer sind alle mit positiven Erfahrungen zurückgekehrt.“ Cauers und Wisweh ist außerdem wichtig: „Die Berufsausbildung bei Volkswagen wird durch Erasmus internationaler – passend zu einem Weltkonzern, der auch gesellschaftlich ein Zeichen für europäisches Miteinander setzt. Für die jungen Menschen ist darüber hinaus entscheidend, dass sie ihre interkulturelle Kompetenz stärken, ihre Sprachkenntnisse ausbauen und ihren Lebenslauf bereichern.“

Erste Voraussetzung: Stammausbilder stimmt zu

Die erste Voraussetzung für eine Teilnahme: Der Stammausbilder stimmt einem Auslandspraktikum im Rahmen des Erasmus-Programms zu. Unter www.machmehrausdeinerausbildung.de füllen Kandidaten die Maske aus und suchen sich einen Anbieter. Die Rahmenbedingungen: Volkswagen stellt die Azubis für den Zeitraum des Praktikums frei. Für Aufenthalts- und Reisekosten erhalten sie EU-Fördergelder von Erasmus.



Zurück in der Heimat: Auszubildende mit den Organisatoren und Verantwortlichen des Erasmus-Projekts bei Volkswagen in Wolfsburg.

So war es vier Wochen in Spanien

Wolfsburger Auszubildende Svenja Neumann lebte und arbeitete in der Hafenstadt Valencia



Vier Wochen war sie in der spanischen Metropole Valencia, arbeitete in der Verwaltung einer Privatschule: Svenja Neumann (21) gehört zu den ersten Wolfsburger Volkswagen Azubis, die am Erasmus-Programm teilgenommen haben. Ihr Fazit: „Es war super. Ich kann das Programm nur weiterempfehlen.“ Warum? „Ich sehe die Arbeit hier bei Volkswagen jetzt mit ganz anderen Augen. Wir sind hier in der Verwaltung zum Beispiel technisch viel weiter. Und wir arbeiten mehr und schneller“, hat die Auszubildende zur Kauffrau für Büroma-

nagement festgestellt. Gemeinsam mit vier Erasmus-Azubis auch von anderen Unternehmen lebte sie in einer WG am Rande der Altstadt der 2,5 Millionen-Einwohner-Metropole. „Wir mussten alles selbst organisieren und erledigen – von Einkaufen und Kochen bis Putzen. Dadurch bin ich viel selbstständiger geworden“, sagt Svenja Neumann. Spanisch spricht sie nach dem Aufenthalt in der Hafenstadt an der Südostküste auch besser. „Verstanden habe ich die Sprache auch in meiner Schulzeit immer ganz gut. Nun traue ich mich auch zu reden“, freut sich die gebürtige Wolfsburgerin.



Entscheidung naht: Wo steht das beste Werk der Marke?

Wettbewerb „Race4Transformation“ im Finale – So arbeiten die Standorte Palmela (Portugal) und Kaluga (Russland)

Der Wettbewerb „Race4Transformation“ steht kurz vor der Entscheidung. In einer Serie stellen wir die Finalisten Bratislava, Palmela und Kaluga vor. Diesmal: das portugiesische Werk Palmela in der Nähe von Lissabon und der Vorjahressieger aus Kaluga in Russland. Palmela ist kein Neuling unter den Finalisten,

blieb jedoch bisher ohne Erfolg. Die Konkurrenten aus Bratislava und Kaluga haben das Rennen in der Vergangenheit bereits jeweils zweimal gewonnen. Doch unterschätzen sollte die Portugiesen niemand. Palmela ist nicht ohne Grund in der Spitzengruppe: „Wir haben in diesem Jahr viele Maßnahmen

eingeführt, um Produktivität und Qualität dauerhaft zu steigern“, sagt Werkleiter Miguel Sanches. Alle Maßnahmen seien auf den Prozess fokussiert, um ihn von Anfang an optimal zu gestalten. „Falls trotzdem ein Fehler passiert, wollen wir davon lernen und gleich weitermachen, statt Entschuldigungen zu suchen. Wir fokussieren uns auf den Input, weil der richtige Output dann ganz von alleine

kommt“, sagt Sanches. „Wir beziehen das komplette Team mit ein, teilen und feiern unsere Ergebnisse. Das ist keine One-Man-Show!“ Damit trifft das Team aus Palmela den Nerv des Wettbewerbs, bei dem es nicht nur um Effizienz geht. „Race4Transformation“ soll auch die Faszination für Produktion wecken und dazu beitragen, dass die Werke noch ein Stück weiter zusammenrücken.

der Pokal ist für uns kein Selbstzweck. Er macht uns stolz, weil er zeigt, dass unsere Leistungen Anerkennung in der Marke finden“, sagt Werkleiter Stefan Depka. Das Werk geht sehr strukturiert an das Rennen um den Spitzenplatz heran. „Wir organisieren feste Treffen mit der Mannschaft und den Verantwortlichen der acht Handlungsfelder für unsere Strategie „Transform.Together“. Trotz des Wettfeierns: Die Beschäftigten legen großen Wert darauf, dass der Wettbewerb die einzelnen Werke näher zueinander führt. „Wir kommunizieren aktiv mit anderen Standorten der Marke, nutzen die Erfahrungen unserer Kollegen und versuchen, deren gute Ideen bei uns umzusetzen“, sagt Depka. „Wir halten die Mitfinalisten Palmela und Bratislava nicht für Konkurrenten, sondern für Partner, mit denen wir Synergien schaffen können. Eine gesunde Konkurrenz fördert die Entwicklung des Unternehmens. Im Wettbewerb mit anderen Werken verbessern wir uns selbst.“ Deutlich wird: Den Preis bekommt nur ein Werk. Aber es gewinnen alle Werke der Marke Volkswagen.



Wollen den Wettbewerb unter den Fabriken gewinnen: Die Mannschaften aus Kaluga (links) und Palmela.



Die Beschäftigten aus Kaluga wiederum haben das Rennen in den vergangenen beiden Jahren gewonnen. Das gibt ihnen für dieses Jahr die richtige Portion Selbstvertrauen: „Unser Ziel ist es, die Besten in unserem Gebiet und damit Vorbild zu sein. Aber

Mitarbeiterinnen als Models

Nadja Bogdanova, Jennifer Geffers und Nikita Mehta werben auf Plakaten, in Zeitschriften und online für Volkswagen als Arbeitgeber

Mit eigenen Mitarbeiterinnen wirbt Volkswagen auf dem Arbeitsmarkt um Digitalisierungs-, Elektrifizierungs- und IT-Experten: Drei Frauen aus der IT sind die Gesichter einer großen Werbekampagne, die die Abteilung Recruiting & Talent Marketing aus dem Personalwesen in Zusammenarbeit mit einer Agentur umgesetzt hat. Die Kampagne trägt den Arbeitstitel „Software is female“ (Software ist weiblich) und spricht speziell Frauen an.

„Frauen sind in manchen Arbeitswelten immer noch unterrepräsentiert, was auch ein gesellschaftlich relevantes Thema ist. Wer die IT-Frauen als Zielgruppe gewinnt, liegt auch gesellschaftlich vorn“, sagt Andrea Morgan-Schönwetter, Leiterin Recruiting & Talent Marketing. Sie betont: „Visionäre Frauen, die etwas verändern wollen, sollen heute und künftig bei Volkswagen eine Chance sehen. Bei den Themen Digitalisierung, Software und Vernetzung buhlen wir allerdings unter anderem mit Tech-Giganten wie Apple und Google um die besten Köpfe. Um sie müssen wir offensiv werben. Bei Volkswagen geht es schließlich nicht allein um das Fahrzeug, sondern um die Entwicklung innovativer und nachhaltiger Mobilitätskonzepte für die Zukunft.“

Andrea Morgan-Schönwetter

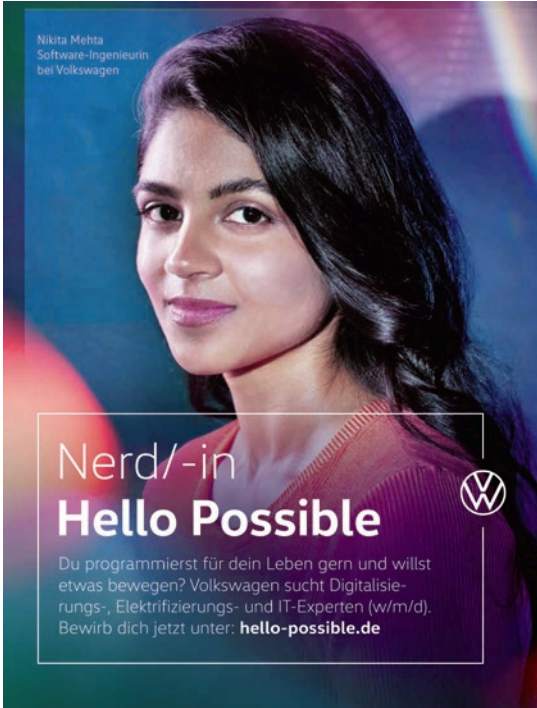
360° stellt die Mitarbeiterinnen Nikita Mehta, Jennifer Geffers und Nadja Bogdanova vor, die seit Kurzem in Zeitschriften und Online-Magazinen zu sehen sind und für einen Berufseinstieg bei Volkswagen werben. Sie alle sagen: „Volkswagen ist ein hervorragender Arbeitgeber.“



NADJA BOGDANOVA (32), UX/UI-Designerin, seit Januar 2019 bei Volkswagen in Wolfsburg



JENNIFER GEFFERS (42), Leiterin IDEATION:HUB, IT-Kommunikation, seit 2010 bei Volkswagen in Wolfsburg



NIKITA MEHTA (29), Softwareingenieurin, seit September 2018 bei Volkswagen in Berlin

Was genau machen Sie bei Volkswagen?

Ich arbeite im Smart.Production:Lab als UI/UX-Designerin. Im Lab beschäftigen wir uns mit der Digitalisierung der Produktion und Logistik. Dabei bin ich für die Konzeption und das Design von Benutzeroberflächen unserer Applikationen zuständig. Meine Aufgabe ist es, die Wünsche und Anforderungen unserer Anwender – Produktionsplaner und Fabrikmitarbeiter – zu verstehen und unsere Produkte nutzerorientiert zu gestalten.

Seit 2016 leite ich den Volkswagen IDEATION:HUB. Die Kreativ-Einheit hilft Konzernabteilungen und -marken, bei Digitalisierungsprojekten die Nutzerbedürfnisse umfassend abzudecken. Außerdem werden in der Start-up-Einheit Start-ups identifiziert, die das Unternehmen bestmöglich bei der Zukunftsausrüstung, Digitalisierung und Transformation unterstützen können. Parallel dazu leite ich die IT-Kommunikation & IT-Academy.

Ich arbeite als Softwareentwicklerin im Volkswagen Digital:Lab. Als Teil des Teams „Vehicle Connectivity Framework“ arbeite ich daran, genehmigte Daten von Fahrzeugen zu interpretieren und diese den Entwicklern, die datengesteuerte Mobilitätsanwendungen erstellen, leicht zugänglich zu machen.

Wie war es, für Volkswagen als Model vor der Kamera zu stehen?

Das hat mir riesig Spaß gemacht! Vor dem Shooting hat mir die Stylistin ein paar Tipps und Beispielbilder geschickt, deshalb konnte ich mich gut vorbereiten. Ich habe einige Teile aus meinem Kleiderschrank mitgenommen und einige wurden von der Agentur zur Verfügung gestellt. Die Mitarbeiter waren sehr freundlich und professionell. Deswegen habe ich mich gleich wohlfühlt.

Das Shooting war sehr spannend – tolle Location, Stylistin und Fotografin. Das Outfit war teils aus meinem Schrank. Und auch die Stylistin hatte etwas Schönes ausgewählt und besorgt.

Ich war noch nie kamerascheu und deshalb begeistert von der Aussicht auf ein professionelles Fotoshooting für diese Kampagne. In meinem Kleiderschrank habe ich sofort nach den guten Klamotten gekramt. Der Stylist hat sich um den Rest gekümmert. Beim Shooting habe ich mich wohlfühlt, alle waren supernett.

Wie ist es, sich plötzlich selbst in Zeitschriften und auf Litfaßsäulen zu sehen?

Aufregend! Ich habe nicht erwartet, dass die Kampagne so eine große Resonanz bekommt. Von vielen Kollegen und auch von Bekannten außerhalb von Volkswagen wurde ich angesprochen und habe viele positive Reaktionen erhalten. Meine Mama hat sofort mehrere Exemplare eines Magazins gekauft, in dem eine Anzeige mit mir war. Sie hat diese gleich mit zu Verwandten nach Russland genommen.

Es ist natürlich etwas ungewohnt, sich selbst so präsent in so vielen Medien zu sehen. Das Feedback auf die Kampagne im Freundes-, Familien- und Kollegenkreis war durchweg sehr positiv. Selbstverständlich hebe ich mir die Artikel als Erinnerung auf.

Wie in einem Traum! Ich bin angenehm überrascht, wie gut die Aufnahmen geworden sind, und freue mich über die vielen Komplimente. Meine Familie und Freunde haben die Bilder mit allen geteilt, die sie kennen. Jemand hat sogar gesagt: Wow! Bist du das wirklich, Nikita?

Atlas Cross Sport¹: Weltpremiere in Chattanooga

Mitarbeiter des US-Werks bauen nun ein drittes Modell – Dynamischer als der Atlas

Der Atlas Cross Sport ist das dritte SUV-Derivat von Volkswagen für den nordamerikanischen Markt. Nun hat das Serienmodell der Coupé-Version des in den USA als Midsize-SUV eingestuftes Atlas Weltpremiere in Chattanooga gefeiert.

Der Atlas ist mit rund 240.000 ausgelieferten Fahrzeugen ein wichtiges Fahrzeug für Volkswagen. Unter dem Namen Teramont wird er nach Mexiko, in den Mittleren Osten, nach Russland und nach China exportiert.

Das Profil des Atlas Cross Sport ist deutlich dynamischer als das des Atlas: So fällt das Heck flacher ab – die Rücklichter und die Heckstoßstange erstrahlen in neuem Design. An der Front gibt es neue Voll-LED-Scheinwerfer. Chromakzente an den Seiten der unteren Karosserie und der Heckstoßstange unterstreichen den wertigen Look.

Für die Mitarbeiter des Werks in Chattanooga ist die Premiere der Coupé-Version des Atlas etwas ganz Besonderes. Nach Passat und Atlas bauen sie nun ein drittes Fahrzeug. Scott Keogh, Chef der Volkswagen

Group of America: „Der Atlas Cross Sport ist ein Social Utility Vehicle. Er wird gebaut, um Menschen zu verbinden – nicht mit ihrem Smartphone, sondern mit der Gesellschaft.“

Mehr zum Werk in Chattanooga lesen Sie auf Seite 5.



Selfie am Neuen: Mitarbeiter fotografieren sich und den Atlas Cross Sport.



Der Standort Chattanooga

Das einzige Volkswagen Werk in den USA liegt im US-Bundesstaat Tennessee. Es hat 3.800 Mitarbeiter. Allein in den Ausbau für die Fertigung des Atlas Cross Coupé hat Volkswagen 340 Millionen US-Dollar investiert; das sind zurzeit umgerechnet etwa 308 Millionen Euro.

¹ Das Fahrzeug wird in Europa nicht zum Verkauf angeboten.

Ein Berufsleben für den Golf

Richard Roderick arbeitet seit 35 Jahren an diesem Auto



Kennt sich mit allen Golf Generationen aus: Richard Roderick, Meister in der Fahrzeugvorbereitung Autostadt.

Von Golf 1 bis Golf 8 gilt: Ich kann mich in jedes dieser Autos setzen und weiß instinktiv, wo das Licht angeht.“ Richard Roderick hat eine enge Beziehung zum Golf, kennt das Auto wie seine Westentasche. Seit der ersten Generation ist der Golf sein ständiger Begleiter. Roderick: „Golf 1 und Golf 8 sind beide revolutionär. Beim Golf 1 war es für mich das Kurvenverhalten. Und der Golf 8 ist sehr digital, total beeindruckend.“

Ab Generation zwei hat Roderick am Golf mitgebaut. Heute ist der 58-jährige Meister in der Fahrzeugvorbereitung Autostadt. „Wir schauen uns hier den fertigen Golf an und prüfen noch mal alles genau: Ist beispielsweise genügend Kühlmittel aufgefüllt, ist das Warndreieck im Kofferraum oder gibt es Kratzer?“ Danach werden die Autos gereinigt und durchlaufen in der Autostadt einen letzten Check. „Wir machen wahnsinnig viel für die Qualität bei unseren Autos“, sagt der Mitarbeiter und erinnert sich: „Meine Schwiegereltern hatten damals einen Golf 1. Damit waren wir viel unterwegs.“

Mit 18 steuerte er den Golf 1 zum ersten Mal selbst. „Mit dem konnte man richtig gut in die Kurve gehen, ein tolles Fahrgefühl war das.“ Besonders schwärmt er auch für den 4er Golf. Roderick: „Eine wahre Stilikone, eines der schönsten Autos von Volkswagen.“

1984 begann der Mitarbeiter in der Montage des Golf 2 in Halle 54. „Da habe ich unter anderem die Türdichtungen und die Scheibenwischer eingebaut“, blickt er zurück. Ende 1999 wechselte er in die Wagenfertigung in Halle 12. Dort testete Roderick den Golf auf der „Rüttelstrecke“ auf Herz und Nieren. Nach dem Jahrtausendwechsel besuchte er die Meisterschule, tastete sich langsam an die neuen Aufgaben heran: „In der Anfangszeit war ich Meister auf Probe, nur tageweise oder als Urlaubsvertreter“, sagt der Qualitätsexperte. 2009 aber war es so weit: Roderick hatte den Meistertitel in der Tasche.

Fasziniert von internationalem Team

Heute arbeiten 43 Leute in Rodericks Team in der Fahrzeugvorbereitung. „Meine Mannschaft besteht aus sehr vielen Nationalitäten. Das fasziniert mich an meinem Job“, sagt der Sohn eines in Deutschland stationierten US-Soldaten und einer Deutschen. „Mein Vater hat das hübscheste Mädchen im Ort kennengelernt“, sagt Roderick und lacht. Als Kind lebte er eine Zeit in Florida, kehrte dann später mit seiner Mutter nach Deutschland zurück. In den USA verbringt er heute regelmäßig seinen Urlaub.

Der neue Golf¹: Testfahrt in Portugal

Volkswagen Experte Petar Danilovic erklärt die Highlights.

Digitalisiert, vernetzt und intuitiv bedienbar – das ist der neue Golf. Wie gut ist die achte Generation des erfolgreichsten europäischen Autos? Das prüfen noch bis kurz vor Weihnachten Journalisten bei einer Fahrveranstaltung von Volkswagen im Norden Portugals. Auf einer Strecke von 120 Kilometern von der Küstenstadt Porto durch das Douro-Tal testen sie den neuen Golf. Vor Ort haben die Journalisten Gelegenheit, mit Ralf Brandstätter, Chief Operating Officer der Marke Volkswagen Pkw, dem Leiter der Baureihe Compact Karlheinz Hell und vielen Produktexperten ins Gespräch zu kommen. Im Fokus: das digitale Cockpit, effiziente Antriebe und neue Assistenzsysteme. Die 360° war vor Ort.

Technologie aus der Oberklasse kommt in die Mittelklasse

Petar Danilovic arbeitet im Produktmarketing der Marke Volkswagen und ist Projektleiter Vertrieb in der Baureihe Compact. Er ist einer der Produktexperten, die den Journalisten vor Ort Rede und Antwort stehen: „Der Golf bringt seit mehr als vier Jahrzehnten Technologien und Innovationen aus der Ober- in die Kompaktklasse – die achte Generation mehr als je zuvor.“

Ein Highlight: das digitale Cockpit, bestehend aus Kombiinstrument, Infotainmentsystem, Touch-Bedienelementen und Multifunktionslenkrad. „Damit bieten wir unseren Kunden einen echten Mehrwert. Die Anzahl an Knöpfen und Schaltern haben wir deutlich reduziert. Praktisch alle Anzeige- und Bedienelemente sind digital“, so Danilovic. Dadurch ist der Golf besonders intuitiv bedienbar. „Das Auto ist so leicht zu bedienen wie ein Smartphone: wischen, drücken, Spaß haben.“

Im Mittelpunkt stehen auch die neuen Antriebe. Danilovic: „Wir haben den Golf noch effizienter gemacht. Neben Benzin- und Erdgasantrieben werden zwei

Plug-in-Hybride im Angebot sein. Außerdem drei Leistungsstufen des neu entwickelten 48-Volt-Mild-Hybrid-Systems eTSI. Damit kann der Verbrauch um bis zu zehn Prozent verringert werden. Ein Novum bei den Diesel-Aggregaten: Hier reduzieren wir mit der TwinDosing-Technologie, also zwei SCR-Katalysatoren, die Stickoxid-Emissionen um bis zu 80 Prozent. Der Verbrauch der TDI sinkt um bis zu 17 Prozent gegenüber dem Vorgänger.“

Bei der achten Generation des Golf setzt Volkswagen mit vielen Assistenzsystemen wieder voll auf Sicherheit und Komfort. Das Fahrzeug bringt auch eine neue Technologie in den Markt: „Car2X ist ein Meilenstein für die Sicherheit im Straßenverkehr, da es frühzeitig vor lokalen Gefahren warnt. Das Auto kommuniziert dazu mit anderen Car2X-Fahrzeugen und der Verkehrsinfrastruktur. Ein wichtiger Beitrag zur Unfallvermeidung“, sagt Danilovic. Der neue Golf ist das erste Modell mit Car2X, weitere werden folgen.

Pressestimmen

Die erste Bilanz der Journalisten zum neuen Golf ist positiv. Mit dem Golf 8 mache Volkswagen hochwertige Technik für alle zugänglich und bleibe sich dabei trotzdem treu, urteilt die „Auto Bild“ nach einer ersten Testfahrt. „Auch das muss ein Golf können, dieses einmalige Willkommen-zu-Hause-Gefühl“, sagt dazu Entwicklungschef Frank Welsch. Der Kompaktkwagenklassiker sei „kompakt, spritzig und agil – eben typisch Golf“, heißt es bei der „Wolfsburger Allgemeinen Zeitung“, während „focus.de“ eine „gleichermaßen überlegene Stabilität bei entsprechender Agilität“ erkennt. Das Fazit der „Auto Bild“: „Jede Wette: Der holt sich Kunden von den beliebten SUV zurück!“



Das digitale Cockpit: Für Petar Danilovic ist es eines der Highlights im neuen Golf¹.



Der neue Golf: digital, vernetzt und intuitiv bedienbar.

17.500 Händler in Wolfsburg

Großveranstaltung in Wolfsburg: Mit Fokus auf Golf 8 und ID.3 werden vom 27. Januar bis 18. März mehr als 17.500 Importeure, Geschäftsführer der Handelshäuser aus 50 Ländern und Verkäufer in die Autostadt und die Veranstaltungshalle „Hafen 1“ kommen. Bei der sogenannten Brand Experience informieren sie sich über die Neuheiten der Modelle und erleben und erlernen diese in diversen interaktiven Studios. Ziel ist es, in nur einer Veranstaltung die strategische Ausrichtung der Marke und der neuen Modelle zu vermitteln und rund 12.000 europäische Verkäufer bestmöglich auf die Markteinführungen vorzubereiten.



Hafen 1: Auch hier informiert Volkswagen über den neuen Golf und den ID.3¹.

Die Werbung für den neuen Golf beginnt – ein Blick zurück

Die Werbung für den neuen Golf startet dieser Tage. Leitidee ist: „Hier spielt das Leben“. Die Kampagne legt den Fokus auf den „digitalsten Golf aller Zeiten“. Vor 45 Jahren hieß der Werbeslogan: „Der neue Volkssport: Golf“. Der Golf hat

dieses Versprechen erfüllt. Mehr als 35 Millionen Golf sind vom Band gelaufen, 26 Millionen davon in Wolfsburg. Der Golf ist auch durch seine originelle Werbung ein Bestseller geworden – hier eine Auswahl aus sieben Generationen.

Golf 1
1974–1983

Der neue Volkssport: Golf.

Golf 2
1983–1991

In aller Bescheidenheit: Deutschlands Nr. 1

Golf 3
1991–1997

Die unendliche Geschichte.

Golf 4
1997–2003

Für Jungis, die damals schon Männer waren. Der neue Golf GTI.

Golf 5
2003–2008

Wichtig ist neu erleben. Der neue Golf.

Golf 6
2008–2012

Reagiert schrecksekundenschnell. Der Golf. Mit nationaler Fußgängererkennung.

Golf 7
2012–2019

Hier spielt das Leben. Der neue Golf

^{1,2} Das Fahrzeug wird noch nicht zum Verkauf angeboten.

¹ Das Fahrzeug wird noch nicht zum Verkauf angeboten.

Arbeitsbesuch in Südafrika: Gunnar Kilian und Andreas Tostmann in Uitenhage

Vorstände besuchten Kindergarten und sprachen mit jungen Talenten und Gewerkschaftsvertretern – Lob an die Mitarbeiter für hohe Produktivität

Die Vorstände Andreas Tostmann (Produktion) und Gunnar Kilian (Personal) haben in Uitenhage den Sitz von Volkswagen Subsahara-Afrika und die Produktionsstätte des Polo besucht. Tostmann hob die herausragende Leistung des Werks Uitenhage bei der Produktivität im Vergleich zu sämtlichen Volkswagen Werken im Jahr 2019 hervor. Erstmals wird das Werk in diesem Jahr die Rekordzahl von 162.000 Fahrzeugen produzieren. Tostmann an die Belegschaft: „In den ersten neun Monaten dieses Jahres haben Sie einen guten Job gemacht! Als Teil der Gruppe und der Marke Volkswagen hat Ihr Beitrag Gewicht und ist bemerkenswert.“

Neben einer Tour durch das Werk standen unter anderem Gespräche mit jungen Talenten, der Besuch des loveLife Youth Centre, einer Förder-einrichtung für Kinder und Jugendliche, und eines Volkswagen Kindergartens auf dem Programm. Zudem führte Gunnar Kilian Gespräche mit Vertretern der Metallarbeitergewerkschaft National Union of Metalworkers (NUMSA) sowie der Personalabteilung von Volkswagen South Africa. In diesem Zusammenhang lobte Kilian beide Parteien für die ohne Streiks erfolgreich abgeschlossenen Tarifverhandlungen in diesem Jahr. Für Kilian war es der erste Besuch bei Volkswagen Südafrika seit seiner Berufung zum Personalvorstand.



In der Polo Produktion: Gunnar Kilian (links), Andreas Tostmann (Siebter von rechts) und Thomas Schäfer (rechts), Chef der Volkswagen Subsahara-Region.



Förderung von Kindern und Jugendlichen: Andreas Tostmann (links) und Gunnar Kilian sind begeistert.



Treffen mit jungen Talenten: Gunnar Kilian in Uitenhage.

Volkswagen Group South Africa

Werk: Das Werk der Volkswagen Group Südafrika liegt in Uitenhage, einer Industriestadt rund 750 Kilometer östlich von Kapstadt und 1.000 Kilometer südlich von Johannesburg. Das Werksgelände umfasst 520.963 Quadratmeter, das entspricht der Größe von etwa 720 Fußballfeldern. Mehr als die Hälfte (294.713 Quadratmeter) des Geländes ist mit Produktionsstätten überbaut.

Produktion: Abgesehen von der Motoren-Herstellung für den gesamten Konzern fertigt das Werk mit seinen rund 4.000 Mitarbeitern in Uitenhage den Volkswagen Polo.

Kleinstserienfertigung in Ghana: Start nächstes Jahr

360°-Interview: Thomas Schäfer, Chef der Volkswagen Subsahara-Region, über den Stand der Entwicklung des Chancenmarktes Afrika

Voraussichtlich im ersten Quartal nächsten Jahres wird Volkswagen eine Kleinstserienfertigung in Ghana starten. Darüber hinaus hat das Unternehmen vor Kurzem mit Elektrofahrzeugen einen Mobilitätsdienst in Ruanda gestartet. Das sagt Thomas Schäfer, Chef der Subsahara-Region und des Standorts Südafrika, im 360°-Interview. Außerdem erläutert Schäfer, warum er froh ist, dass sich Südafrika und Großbritannien über den weiter zollfreien Zugang von Autos geeinigt haben.

Herr Schäfer, außer in Kenia, Ruanda, Nigeria und Äthiopien wird Volkswagen im nächsten Jahr auch in Ghana eine Kleinstserienfertigung aufnehmen. Warum dort?

Ghana ist nach Ruanda das wohl progressivste und organisierteste Land der Subsahara-Region – politisch sehr stabil mit einer demokratischen Regierung, ausgezeichneter Rechtssicherheit und Verwaltung. Damit nicht genug: Das Land hat 30 Millionen Einwohner, aber heute fast ausschließlich einen Gebrauchtwagen-Import. Strategisch liegt es in Westafrika mit Zugang zur ECO-WAS-Freihandelszone, die 15 Länder und 350 Millionen Einwohner umfasst. Aus all diesen Gründen glauben wir, dass Ghana eine Schlüsselrolle in der Entwicklung der Autoindustrie in der Subsahara-Region spielen wird.

Wie läuft die Kleinstserienfertigung in den unterschiedlichen Ländern? Wir sind zufrieden mit dem Fortschritt. In den vergangenen knapp drei Jahren haben wir ordentlich dazugelernt. Es gab viele unerwartete Themen zu lösen, wir machen kleine Schritte vorwärts.

Vor allem in Kenia und Ruanda haben wir uns als Marke etabliert. Und wir kennen jetzt die Kunden und deren Wünsche. Wir wachsen nachhaltig, allerdings werden größere Absatzzahlen erst kommen, wenn die drei größten Probleme auf dem afrikanischen Automarkt gelöst sind: Gebrauchtwagen-

gen-Dumping, schlechte Kraftstoffqualität und fehlende Finanzierungsangebote. In einigen Schlüsseländern werden wir demnächst Lösungen präsentieren, um einige dieser Probleme in den Griff zu bekommen. Die nächsten Jahre werden spannend.

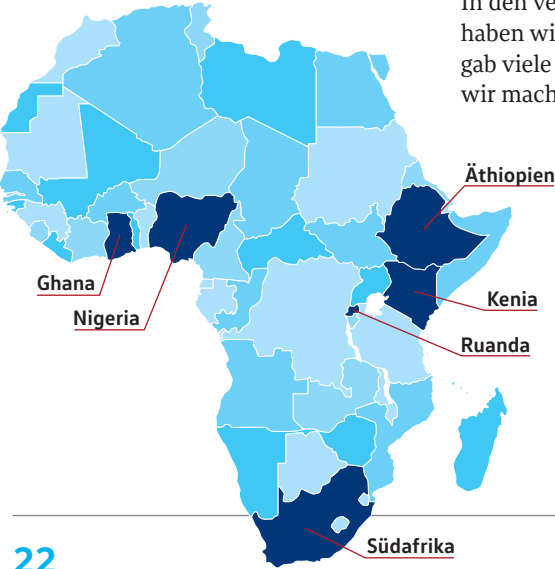
Das Hauptwerk in Afrika mit der mit Abstand größten Stückzahl bleibt das in Port Elizabeth in Südafrika. Wie ist dort die Entwicklung? Wir werden in diesem Jahr 162.000 Fahrzeuge und 97.000 Motoren bauen. Die Tarifverhandlungen haben wir vor Kurzem ohne Streik abgeschlossen. Ebenfalls ein Meilenstein: Die für uns erhebliche Gefahr eines harten Brexits ohne Deal ist gebannt. Die südafrikanische Regierung hat eine Vereinbarung mit Großbritannien geschlossen, die weiterhin den zollfreien Zugang von Fahrzeugen aus Südafrika nach Großbritannien sicherstellt. Das ist wichtig vor dem Hintergrund, dass wir in Südafrika etwa 50.000 Fahrzeuge pro Jahr für den britischen Markt bauen, alles Rechtslenker. In Südafrika selbst hat allein die Marke Volkswagen mehr als 20 Prozent Marktanteil und verdient gut.



Blick zurück: Thomas Schäfer (links) und der ghanaische Industrieminister unterzeichneten im August 2018 im Beisein von Kanzlerin Merkel eine Absichtserklärung zum Errichten eines Werks. Bald ist Produktionsstart.

E-Autos und die Umstellung auf Elektromobilität sind zurzeit in Deutschland und Europa in aller Munde. Wie ist das auf dem afrikanischen Kontinent? Die südafrikanische Regierung war dazu bisher eher zurückhaltend. Die Elektrizitätsversorgung ist leider instabil. Und die weiten Entfernungen zwischen den Städten lassen die Bevölkerung und die Regierung zweifeln, dass das Thema E-Mobilität mit Priorität behandelt wird. Über den Automobilverband sind wir aber im intensiven Dialog mit der Regierung, um mehr Bewegung in das Thema zu bringen. Schließlich können wir als Produktionsstandort

mit großer Abhängigkeit vom Export technologisch nicht zurückbleiben. In anderen Ländern Afrikas ist bereits mehr Bewegung: Wir haben zum Beispiel vor Kurzem unsere E-Mobilitäts-Initiative in Ruanda eingeführt mit 50 E-Golf für unsere Mobility-Services – getrieben durch den starken Fokus, den einige afrikanische Länder auf den Umweltschutz legen, und durch die hohen Kosten für fossile Treibstoffe, die teuer aus dem Mittleren Osten importiert werden müssen. Sie dürfen nicht vergessen: Afrika hat sehr viele nachhaltige Energiequellen wie Wind, Gas und ganz sicher Sonne.





Große Freude: Volkswagen unterstützt Amateurfußballer

Von der F-Jugend bis zur Altherrenmannschaft: Volkswagen hat in den vergangenen Wochen mehr als 4.500 Fußballteams mit neuen Trikotsätzen ausgestattet. „Wir haben zu Beginn unserer Partnerschaft mit dem Deutschen Fußball-Bund immer wieder betont, dass uns die Vereine vor Ort genauso wichtig sind wie die Nationalmannschaften“, sagt Holger Santel, Leiter Vertrieb und Marketing Deutschland. „Uns allen ist bewusst, wie wertvoll die Arbeit ist, die die

Klubs an der Basis leisten – sowohl sportlich als auch gesellschaftlich. Dieses Engagement gilt es zu unterstützen.“ Viele Volkswagen Händler erledigen das schon seit vielen Jahren bei „ihren“ Vereinen vor Ort, sei es in der Kreisliga oder im Profibereich. Mit der deutschlandweiten Trikotaktion für Amateurvereine hat Volkswagen dieses regionale Engagement in den vergangenen Monaten noch einmal auf ein neues Niveau gehoben. „Die Aktion ist unser Dankeschön an die Fußball-Basis“, sagt Santel.

Trikotübergabe: In Mainburg (Bayern) zum Beispiel zogen die Fußballer ihre Jerseys gleich an.

Gewinnspiel!

Die Sportkommunikation und die 360° verlosen unter allen Mitarbeitern, die sich ehrenamtlich in einem Fußballverein engagieren, fünf Volkswagen Trikotsätze. Diese bestehen jeweils aus 14 Trikots, einem Torwardress, Hosen und Stutzen. Wer am Gewinnspiel teilnehmen möchte, schreibt bis Montag, 16. Dezember, 12 Uhr eine Mail mit dem Betreff „Trikots“ an das Gewinnspielpostfach fussball@volkswagen.de. Geben Sie bitte Ihren Namen, Ihre Stammnummer und eine Telefonnummer an, unter der Sie gut zu erreichen sind. Viel Glück!

Mitarbeiterinnen träumen von Olympia

Kanutin Sabrina Hering-Pradler und Judoka Giovanna Scoccimarro wollen sich für die Sommerspiele in Tokio qualifizieren

Sabrina Hering-Pradler und Giovanna Scoccimarro haben einen gemeinsamen Traum: Die beiden Volkswagen Mitarbeiterinnen wollen im nächsten Jahr an den Olympischen Sommerspielen in Tokio teilnehmen. Für Kanutin Hering-Pradler wäre es nach 2016, als sie in Rio die Silbermedaille gewann, die zweite Olympiateilnahme. Für die fünf Jahre jüngere Judoka Scoccimarro wäre es eine Premiere. „Es wäre verdammt cool, wenn wir uns beide qualifizieren und gemeinsam nach Japan fliegen“, sagt Scoccimarro.

Aktuell sieht es für die 22-Jährige gut aus: Sie führt die deutsche Qualifikationsrangliste in der Klasse bis 70 Kilogramm an. „Aber darauf kann ich mich nicht ausruhen. In den nächsten Monaten kann noch viel passieren“, sagt die Judoka, die in Hannover bei Volkswagen Nutzfahrzeuge in der Werktechnik arbeitet. „Dort kümmerge ich mich in erster Linie um die Dienstreise-Abrechnungen unserer 700 Mitarbeiter.“ Ihre beiden älteren Brüder arbeiten bei Volkswagen im

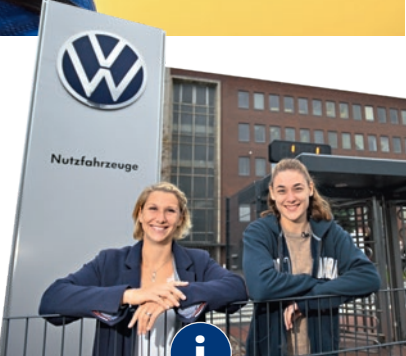
Werk Wolfsburg: Luigi im Personalwesen, Federico im Rechnungswesen. Sie waren es auch, die ihre kleine Schwester im Alter von fünf Jahren mit zum Judo-Training beim MTV Vorsfelde nahmen.

Während für Scoccimarro schon mit der Olympia-Qualifikation ein Traum in Erfüllung gehen würde, hat ihre Volkswagen Kollegin Sabrina Hering-Pradler ganz andere Ambitionen. „Die Goldmedaille ist unser großes Ziel“, erzählt die 27 Jahre alte Kanutin, die bei VWN im Personal-Service-Center eingesetzt wird. Aktuell müssen ihre Kollegen jedoch ohne sie auskommen – bis Mitte Dezember weilt Hering-Pradler mit dem deutschen Kajak-Team in Florida im Trainingslager.

Im Frühjahr stehen noch weitere Lehrgänge an, ehe Ende März, Anfang April bei zwei nationalen Qualifikationen die Olympiatickets vergeben



Am Arbeitsplatz und in der Sporthalle: Judoka Giovanna Scoccimarro ist in der Werktechnik in Hannover tätig.



werden. „Ich würde heulen, wenn ich es nicht schaffen würde“, sagt Hering-Pradler, die an die Sommerspiele in Brasilien gute Erinnerungen hat. Und das nicht nur wegen der Silbermedaille im Vierter über 500 Meter. „Mein Freund hat mir damals nach dem Rennen noch an der Strecke einen Heiratsantrag gemacht.“



Im Wasser und am Arbeitsplatz: Kanutin Sabrina Hering-Pradler ist im Personalwesen in Hannover tätig.



Arbeit und Sport

Sabrina Hering-Pradler (27) und Giovanna Scoccimarro (22) sind offiziell Mitarbeiterinnen der Volkswagen Sportkommunikation. Um es beiden Athletinnen zu ermöglichen, Arbeit und Spitzensport unter einen Hut zu bekommen, werden sie bei Volkswagen Nutzfahrzeuge in Hannover eingesetzt: In der niedersächsischen Landeshauptstadt befinden sich die Olympiastützpunkte Kanu und Judo. Für Wettkämpfe und Trainingslager stellt Volkswagen Hering-Pradler und Scoccimarro immer wieder von der Arbeit frei.

3 Fragen



Marcel Schäfer (35), seit Juli 2018 Sportdirektor des VfL Wolfsburg, zuvor von 2007 bis 2017 Spieler des Fußball-Bundesligisten.

Schäfer: „Realistisch bleiben“

1 Wie wichtig war es, dass der VfL mit dem 2:0 in Frankfurt seine Sieglos-Serie beendet hat?

Siege sind Lebensqualität für Profisportler, darauf arbeiten wir die ganze Woche hin. Deshalb hat es an den Spielern, dem Trainerteam und auch an uns Verantwortlichen genagt, viermal in Folge verloren zu haben. Die Reaktion der Mannschaft darauf war sehr gut. In Frankfurt in Unterzahl zu gewinnen ist nicht selbstverständlich.

2 Ein Saison-Drittel ist rum. Können Sie heute sagen, wohin der VfL-Weg führt?

Nein, das zeigt auch der Blick in die Vergangenheit. Vor zehn Jahren in der Meistersaison zum Beispiel deutete bis zur Winterpause nichts darauf hin, dass wir den Titel holen. Im Gegenzug gab es auch den Fall, dass der VfL in der Hinrunde relativ stark war, in der Rückserie aber abstürzte. Ich plädiere immer dafür, gute und schlechte Spiele realistisch einzuschätzen und nicht zu früh in Euphorie beziehungsweise Tristesse zu verfallen. Das war in der Vergangenheit zu oft der Fall und ist vielleicht der Hauptgrund für die vielen Achterbahnfahrten des VfL. Wichtig ist: Jeder sollte nie vergessen, wo wir herkommen – bis vor eineinhalb Jahren war das zweimal in Folge der Kampf um den Klassenerhalt in der Relegation. Wenn wir es nun schaffen, uns konstant im oberen Drittel zu etablieren, haben wir viel geschafft.

3 Seit Sommer 2018 sind Sie Sportdirektor und nicht mehr Spieler. Wie gefällt Ihnen die neue Rolle?

Ich war von Herzen gerne Fußballer, habe dann aber gegen Ende meiner Karriere mit dem Wechsel in die USA zu den Tampa Bay Rowdies schon den ersten Schritt in Richtung Management gemacht. Dort habe ich viel gelernt, und davon profitiere ich heute. Ich bin ehrgeizig wie eh und je und nehme vor allem von unserem erfahrenen Sport-Geschäftsführer Jörg Schmadtke eine Menge mit. Über sein Vertrauen und das des Aufsichtsrats freue ich mich sehr. Nach fast eineinhalb Jahren kann ich sagen: Die neue Aufgabe erfordert einen großen Zeitaufwand, macht mir aber unglaublich viel Spaß – zumal ich sie bei meinem Herzensverein ausübe. Meine Frau, meine drei Kinder – alle sind froh, wieder in Wolfsburg zu leben.

RÜCKSPIEGEL – ein Blick in die Geschichtsbücher von Volkswagen



30 Jahre nach dem Mauerfall: Werner Kazuschke mit dem Polo G40 an der Gedenkstätte Marienborn.



Gemischtes Doppel in der Linie: Im Mai 1990 rollt der erste Polo in Zwickau vom Band. Im Hintergrund ein Trabant.

Vor 30 Jahren: Polo aus Zwickau

Nach dem Mauerfall: Wie Werner Kazuschke in Sachsen die Montage des kleinen Volkswagen aufbaute

November 1989: Die Mauer ist gefallen, Volkswagen beginnt sein Engagement in den östlichen Bundesländern: In der Trabant-Fabrik des VEB Sachsenring

Automobilwerke in Zwickau soll der Polo vom Band laufen – eine große Transformation für das Werk und seine Mitarbeiter. Mittendrin: Werner Kazuschke. Der Meister aus Wolfsburg

ist damals 48 Jahre alt. Sein Auftrag: Im Trabi-Werk „Mosel 1“ soll er die Polo Fertigung aufbauen und auf 150 Einheiten am Tag hochfahren. Kazuschke bringt für diesen Auftrag viel Erfahrung mit. Mehr als 13 Jahre hat er in der Polo Montage in Halle 10 in Wolfsburg gearbeitet und Verantwortung für 184 Mitarbeiter getragen. Er folgt dem Polo nicht zum ersten Mal: Als 1984 die Fertigung der zweiten Generation aus Wolfsburg ins spanische Pamplona verlagert wird, ist schon einmal sein Know-how gefragt. Die Polo Mission in Zwickau beginnt für Kazuschke im Frühjahr 1990. Ein halbes Dutzend Mitarbei-

ter aus Wolfsburg begleitet ihn. Sie pendeln mit dem Auto nach Zwickau – montags früh los und freitags abends zurück. Besonders wichtig ist Kazuschke, die Mitarbeiter im Trabi-Werk „Mosel 1“ mit Fort- und Weiterbildungen für die Polo Fertigung fit zu machen. Er erinnert sich: „Meine neuen Mitarbeiter waren offen für Veränderungen und froh, dass ihre Arbeitsplätze mit dem Polo eine sichere Zukunft hatten.“ **Trabi und Polo Stoßstange an Stoßstange** Die Umstellung von „Mosel 1“ erfolgt in kleinen Schritten: Am Anfang laufen Trabi und Polo Stoßstange an Stoßstange. Den Auftakt dieser Doppel-Montage begehen die Beschäftigten im Mai 1990: „Mosel 1“

feiert den Bandablauf des dreimillionsten Trabi und gleichzeitig den Beginn der Polo Fertigung. Als erster Volkswagen läuft ein alpinweißer Polo mit 40 kW (55 PS) vom Band. Er ist der erste von exakt 17.978 Polo aus Mosel. Den Vollzug der deutschen Einheit feiern Kazuschke und seine Volkswagen Mannschaft mit ehemaligen DDR-Bürgern im Oktober 1990 in einem Partykeller in Mosel. Wenig später kehrt der Mitarbeiter nach Wolfsburg zurück – wieder in die Halle 10, die ehemalige Polo Halle. Wolfsburg, Pamplona, Mosel und wieder Wolfsburg – Kazuschke war da, wo der große Kleine in die Serie ging. Und er hat mit ihm bewegte Zeiten erlebt – vor allem vor 30 Jahren, als die Mauer fiel.



„Erdbeerkörbchen“: das Golf I Cabrio nach dem Facelift 1988.

Vor 40 Jahren: „Erdbeerkörbchen“ neu auf dem Markt

Der Anspruch ist klar, als 1979 bei Volkswagen ein neues Cabrio in der Golf Baureihe an den Start geht: Ein echter Nachfolger des Käfer Cabrio soll her. Der Open-Air-Käfer war mehr als 30 Jahre das Maß der Dinge gewesen. Das Golf Cabrio erfüllt diese Mission: Mit dem typischen Überrollbügel, der ihm bald den Spitznamen „Erdbeerkörbchen“ einbringt, wird es deutlich erfolgreicher als sein Vorgänger. Die Fertigung startet Mitte Februar des Jahres 1979 bei Karmann in Osnabrück, wo auch schon das Käfer Cabrio vom Band lief. Weltpremiere feiert das Golf Cabrio wenig später beim traditionellen Autosalon in Genf. Und noch im März stehen die ersten Modelle bei den Händlern. Der Open-Air-Golf entwickelt sich zu einem beliebten Lifestyle-Auto. 14 Jahre bleibt der offene Golf im Programm. Er läuft 1993 mit mehr als 380.000 verkauften Modellen aus. Das Golf Cabrio war in dieser Zeit zum meistgebauten Cabrio der Welt geworden.

Vor 43 Jahren: Der Golf knackt die Million

Hunderte von Mitarbeitern und Pressevertretern erleben das Großereignis mit: Im Oktober 1976 läuft im Werk Wolfsburg der einmillionste Golf vom Band – nur 31 Monate nach seiner Weltpremiere! Der damalige Vorstandsvorsitzende Toni Schmücker und der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Siegfried Ehlers würdigen das Ereignis in einer Feierstunde in der Fertigung – „ohne Tamtam und in der sachlichen Art, die in der heutigen Zeit angemessen ist“, wie Schmücker sagt. Er betont: „Die Käufer verlangen zweckdienliche Fahrzeuge. Der Golf erfüllt diese Forderung.“ Betriebsratschef Ehlers betont die großen Herausforderungen, denen sich die Mitarbeiter beim Übergang vom Käfer zum Golf stellten: „Ohne eure Bereitschaft,

Kolleginnen und Kollegen, die mit vielen Unbequemlichkeiten und Belastungen verbunden war, wäre dieser in der Automobilindustrie bisher wohl einmalige Kraftakt kaum möglich gewesen.“ Im März 1974 hatte die Serienfertigung in Wolfsburg begonnen. Ab Mai lernen Journalisten den Golf in München kennen. Er überzeugt die Redakteure mit der selbsttragenden Karosserie, dem Frontantrieb, dem wassergekühlten Motor und dem Fahrwerk mit Verbundlenkerachse. Unter der Haube hat er einen 1,1-Liter-Motor mit 50 PS oder einen 1,5-Liter-Motor mit 70 PS. Der Verbrauch von acht Liter Benzin auf 100 Kilometern gilt als gering. Bei 7.995 D-Mark liegt der Einstiegspreis.



Das Werk feiert den millionsten Golf. Vorn: Betriebsratschef Ehlers und Vorstandsvorsitzender Schmücker.

Vor 45 Jahren: Bundespräsident Scheel besucht Werk Wolfsburg

Als eine Folge des Ölpreisschocks und der weltweiten Rezession ist die Liquidität der Volkswagen AG im Herbst 1974 akut bedroht. Eine neue Modellgeneration soll das Unternehmen aus der Krise führen. In dieser Situation beobachtet auch die Politik aufmerksam das Geschehen in Wolfsburg. Am 7. November 1974 setzt um 9.30 Uhr ein Hub-schrauber mit Bundespräsident Walter Scheel vor dem Verwaltungshochhaus auf. Er wird vom Vorstand um Rudolf Leiding begrüßt. Der Bundespräsident ist im Rahmen seines offiziellen Antrittsbesuchs in Niedersachsen zusammen mit Ministerpräsident Alfred Kubel zu einer Werksbesichtigung eingetroffen. In der Ausstellungshalle stellt Leiding die Volkswagen Modelle vor. In den Montagehallen sucht der Bundespräsident Kontakt zu den Mitarbeitern. Danach führt er Gespräche mit dem Wolfsburger Oberbürgermeister Helmut Simson, weiteren Vorstandsmitgliedern und dem Betriebsausschuss. Nach dem Eintrag ins Gästebuch spricht der Bundespräsident über den Werkfunk zur Belegschaft: „Ich bin zu einer Zeit gekommen, in



Besichtigung: Betriebsratschef Ehlers (links) und Vorstandsvorsitzender Leiding mit Bundespräsident Scheel.

der über das Automobil und seine Zukunft lebhaft diskutiert wird. Das Auto wird auch in der Zukunft als individuelles Verkehrsmittel die große Rolle spielen, die es bis jetzt spielte. Wir sind durch besondere Umstände in der Energieversorgung in der Welt zu einer gewissen Besinnung gekommen, ob wir unsere Rohstoffquellen wie bisher ohne Rücksichten ausnutzen können. Wir werden in Zukunft sorgfältiger mit dem umgehen müssen, was uns an Rohstoffquellen in der Welt zur Verfügung steht.“ Der Bundespräsident beendet die Durchsage im Werkfunk mit den Worten: „Auf jeden Fall möchte ich den Mitarbeitern des Volkswagen Werks herzliche Grüße sagen und ihnen meine besten Wünsche übermitteln.“

Neue Flotte: Hybrid- und Elektrobusse von MAN sollen den CO₂-Ausstoß des internen Shuttles bis 2025 um 40 Prozent senken.



Move Bus: Neue Flotte bringt Mitarbeiter nachhaltig ans Ziel

Interner Shuttle bekommt neuen Namen – Mitarbeiteraktion „Deine Stimme im Bus“ bei Betriebsversammlung

Neuer Name, neue Technik, mehr Komfort: Der interne Shuttle im Werk Wolfsburg heißt ab Januar Move Bus. Mit dem neuen Namen integriert die Volkswagen Service Factory das Angebot in die Volkswagen Move Familie, die alle Mobilitätsangebote am Standort bündelt. Im Laufe des ersten Quartals kommen vier neue Hybridbusse von MAN in die Flotte. „So leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Dekarbonisierungsstrategie des Konzerns“, sagt Wolfgang Pick, Geschäftsführer der Service Factory. „Ziel ist es, den CO₂-Ausstoß bis 2025 sukzessive um 40 Prozent zu reduzieren.“ Ende des nächsten Jahres ersetzen nochmals vier Hybridbusse die bisherigen Dieselfahrzeuge. Und 2021 kommen zwei vollelektrische Busse im Werk zum Einsatz.

Hybrid- und vollelektrische Busse ersetzen Dieselfahrzeuge

Die Verjüngung der Flotte bedeutet mehr Service für die Fahrgäste: Kostenfreies WLAN (außerhalb des Volkswagen Netzwerks) ist künftig in allen Bussen verfügbar. „Damit wird ein großer Wunsch Realität, den die Belegschaft im Zuge des Zukunftspakts deutlich gemacht hat“, betont Jürgen Hildebrandt, Betriebsratskoordinator

und Mitglied der Task Force Verkehr. In den neuen Bussen können die Mitarbeiter über USB-Ports künftig ihre Mobilgeräte aufladen. Und durch größere Heckanzeigen sind die Linienbezeichnungen besser zu erkennen. Echtzeitinformationen in den Bussen zeigen an, wann der nächste Anschluss geht – sowohl im

Linienverkehr des Werks als auch bei der Deutschen Bahn. Nonstop in die TE: Move Bus startet im Januar mit einer Pilotphase für die neue Expresslinie R. Mitarbeiter sparen dann täglich zwischen 7 und 9 Uhr fünf Minuten auf dem Weg in die TE. Die R-Linie startet an Tor 17 und hat

ihren ersten Halt am Tor Südost/Eingang 111. Bei der Betriebsversammlung in Wolfsburg am 11. Dezember können sich die Beschäftigten vor der Halle 11 ab 8.30 Uhr einen der neuen MAN-Hybridbusse aus der Nähe anschauen. Das Team von Dirk Schuchard verteilt außerdem die neuen Infoflyer, schenkt grünen Punsch aus und lädt die Beschäftigten ein, bei der Aktion „Deine Stimme im Bus“ mitzumachen: Wer Lust hat, kann im Bus eine Sprachnachricht hinterlassen. Eine Jury kürt unter den Teilnehmern fünf Gewinner, die im Studio die Namen der Haltestellen einsprechen und ab 2020 auf jeder Fahrt im Move Bus zu hören sind.

Freuen sich auf den Move Bus: Matthias Bätge (von links), Wolfgang Pick, Dirk Schuchard, Stephan Wolf, Sarah Kühn, Jürgen Hildebrandt, Björn Volk und Martina Müller.



Mehr Service: Alle Busse sind mit WLAN ausgestattet.



Golf¹ Fertigung: Jogi Löw packte mit an

Fußball-Bundestrainer besuchte Mitarbeiter in der Produktion – Begeistert von der Leistung der Beschäftigten

Halle 54 im Werk Wolfsburg: Auf der Montagelinie 3, im Fertigungsabschnitt 4, laufen fast fertige Golf übers Band. Zwischen den Mitarbeitern steht Joachim Löw. Der Bundestrainer und Markenbotschafter von Volkswagen packt an diesem Tag sogar selbst mit an. An einem grauen Fahrzeug soll er den Gelenkwellenschutz montieren. Mechaniker wissen: eine etwas fummelige Stelle im Motorraum. Die erste Mutter sitzt bei Löw nicht sofort. Manchmal ist es in der Automontage eben wie im Fußball: Auch Standardsituationen laufen nicht immer nach Plan. Löw lächelt, im zweiten Anlauf sitzt der Handgriff. Später gibt der Bundestrainer zu: Die Aufgabe war kompliziert. „Das sieht ganz einfach aus, aber man muss da schon ein bisschen Gefühl entwickeln.“ Das sei wie im Fußball, sagt er. Und findet weitere Parallelen: Es gehe um Teamwork und Leidenschaft für die Sache. „Alles geht Hand in Hand, jeder kennt die Abläufe. Es ist toll, dass die

Leute hier mit viel Freude arbeiten“, schwärmt Löw, der nach dem Besuch in der Fertigung die Weltpremiere des neuen Golf in der Veranstaltungshalle Hafen 1 auf dem Werkgelände besucht. Sein Fazit: „Alle haben ein Lächeln im Gesicht. Wie ist der Teamgeist? Macht man etwas mit großer Leidenschaft? Dann kommt meist auch ein tolles Produkt raus.“

Halle 54: Jogi Löw montiert am neuen Golf einen Gelenkwellenschutz.



Zufrieden im neuen Golf: Bundestrainer Löw.

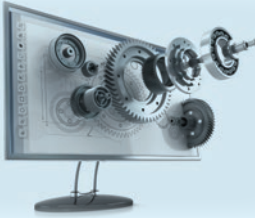
Golf Fertigung: Mitarbeiter nutzten Löws Besuch für Erinnerungsfotos.

KENNEN WIR UNS NICHT?

Wir begegnen uns auf dem Parkplatz, auf dem Weg ins Werk Wolfsburg oder in der Kantine – und wissen oft wenig voneinander. Das soll sich ändern: 360° stellt Wolfsburger Mitarbeiter vor.

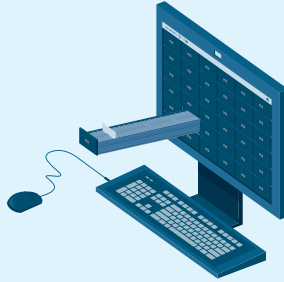


Frederik Balzer, 33, aus Braunschweig, seit fünf Jahren bei Volkswagen.



MEINE FRÜHEREN JOBS

In die Volkswagen Welt eingestiegen bin ich im Engineering-Bereich der CAD-Abteilung in der IT.



MEIN AKTUELLER JOB

Seit knapp drei Jahren bin ich in der Volkswagen IT als Projektleiter für den Bereich Beschaffung tätig. Hier verantworte ich die Entwicklung des Datenbanksystems und der Analyseanwendungen zur Auswertung der Beschaffungskennzahlen.



MEIN AUTO

Ein roter Audi A3



MEINE HOBBYS

Reisen, Fußball, Skifahren, Kultur und letztlich darf die Musik nicht fehlen.



MEIN TRAUM

Mein Traum ist es, den „Comissario Guido Brunetti“ bei seinen Ermittlungen in Venedig zu spielen.

¹ Das Fahrzeug wird noch nicht zum Verkauf angeboten.



Preisübergabe: (von links) Björn Jandke (Growth Consulting), Olaf Hermes, Adrian Groß, Sebastian Neveling, Katy Scheffler, Stefan Loth, Moritz Jentsch (Volkswagen) und Daniel Reichert (Growth Consulting).

Nachhaltigkeit: Werk Wolfsburg erhält Preis

Beim Thema Nachhaltigkeit und der Umsetzung des Umweltprogramms „Zero Impact Factory“ ist das Werk Wolfsburg auf Kurs: Auch deshalb hat das Stammwerk den „Lean & Green Award“ erhalten. Vor Kurzem nahmen sechs Mitarbeiter der Wolfsburger Fertigung den Preis bei der „Lean & Green Summit 2019“ bei Continental in Regensburg entgegen. Unter den Teilnehmern: Werkleiter Stefan Loth. Er sagt: „Am Standort Wolfsburg beweisen wir, dass eine effiziente Fahrzeugfertigung bei gleichzeitiger Schonung von Ressourcen nicht nur möglich, sondern sinnvoll ist. Denn die Produktion trägt auch eine ökologische Verantwortung. Der bewusste Einsatz von Rohstoffen und Energie spielt in unserem Umweltengagement eine tragende Rolle.“

Schon in der Fertigung online

Pilotprojekt beim Golf¹: Durch Inbetriebnahme per WLAN kommt die Software leichter in die Steuergeräte

In Fahrzeugen werden immer mehr Steuergeräte verbaut, ohne die kein Motor, kein Airbag und keine Heizung funktionieren. Bisher sorgten mobile Prüfstationen (MPS) während des Fertigungsprozesses dafür, die Daten für die Steuergeräte zu übertragen.

An drei Fertigungsabschnitten steckten die Mitarbeiter die laptop-großen Geräte in das Fahrzeug. Neben der sogenannten Bedatung prüfte das MPS gleichzeitig, ob die Steuergeräte überhaupt korrekt angeschlossen wurden oder alle Lampen leuchten. Dafür war nur eine kurze Zeitspanne vorgesehen, die mit stetig wachsenden Datenmengen und immer mehr Steuergeräten zusehends zum Problem wurde.

In einem Projekt, das seit Oktober 2018 läuft, werden die großen MPS in der Golf Fertigung durch kleinere Geräte ersetzt, die per WLAN im laufenden Prozess die Datenmengen im Gigabyte-Bereich erhalten und gleichzeitig dem großen Prüfsystem zurückmelden, wo sich das Fahrzeug in welchem Verbauzustand befindet.

Das Fahrzeug ist also ständig online und kommuniziert in Echtzeit



Ohne dieses Gerät kann kein Fahrzeug in Betrieb genommen werden: Frederik Kluwe erläutert die neue Schnittstelle, die als Dolmetscher zwischen dem Prüfprogramm und dem Auto fungiert.



Einmal stecken, immer online: Die Rechnerleistung liegt nun nicht mehr im Gerät, sondern ist virtuell ins Rechenzentrum ausgelagert.

viele Vorteile: Die Bedatung geschieht flexibel und ortsunabhängig auf dem Weg zwischen Halle 54 und Halle 12 und die Werker benötigen weniger Arbeitsschritte, weil es nur noch einmal gesteckt werden muss. Durch die permanente Rückmeldung können

Fehler schneller geortet und noch während des Fertigungsprozesses abgestellt werden. Das vereinfacht die Nacharbeit erheblich.

Beim Golf laufe das neue System mittlerweile stabil, erklärt Planer Frederik Kluwe, der zusammen mit Matthias Duerrmann das neue Konzept umsetzt. Er gibt aber zu: „Am Anfang hatten wir einige Schwierigkeiten, weil

wir praktisch parallel zum bisherigen Prozess das System in seinen Grundfesten neu gestaltet haben.“ In den nächsten zwei bis drei Jahren wird die automatische Inbetriebnahme auf die Fertigung 2 ausgeweitet. Für die Weiterentwicklung dieses Systems, das in vereinfachter Form auch bei Porsche und Audi zum Einsatz kommt, ist das Werk Wolfsburg Pilot im Konzern.



Vor Ort: Die Gäste besichtigten das Werk.

„Von den Besten lernen“: Teilnehmer in Hafen 1.



Zu Gast: 200 Produktionsexperten

Werk Wolfsburg: „Lean-Kongress“ in der neuen Eventhalle Hafen 1

Die Veränderungen im weltweit größten Automobilwerk werden zunehmend von externen Fachleuten wahrgenommen – und diese waren vor Kurzem auch wieder vor Ort. 2018 hatte das Werk Wolfsburg den renommierten „Automotive Lean Production Award“ gewonnen. Eine Fachjury bewertete Lean-Lösungen an mehr als 50 Stationen

in den Bereichen Presswerk, Karosseriebau, Lackiererei, Montage und Logistik. Lean bedeutet, Prozesse in der Fabrik so zu gestalten, dass sie äußerst effizient, produktiv und ohne Verschwendung ablaufen.

Als Vorjahressieger richtete die Wolfsburger Fertigung diesmal den „Lean-Kongress“ in der neuen Eventhalle Hafen 1 aus. Unter dem Motto „Von den Besten lernen“ informierten sich die Teilnehmer in Expertenvorträgen und während einer Werkbesich-

tigung über aktuelle Lean-Projekte. Werkleiter Stefan Loth: „Wir sind auf einem sehr guten Weg und setzen das, was wir uns vorgenommen haben, konsequent um. Gleichzeitig nutzen wir aber auch etablierte Lösungen anderer Standorte. Von den Besten zu lernen bedeutet für uns, im ständigen transparenten Austausch mit anderen Standorten zu sein. Nur so schaffen wir es, den Standort Wolfsburg nachhaltig an die Spitze der Automobilproduktion zu befördern.“

Erdgas für den Transport

Zwei weitere Routen: LNG-Lkw beliefern das Werk Wolfsburg

Seit wenigen Tagen beliefern umweltschonende LNG-Lkw das Werk Wolfsburg auf zwei weiteren Routen aus dem Ausland. LNG steht für Liquefied Natural Gas, also verflüssigtes Erdgas. 15 Lastwagen, die mit diesem Antriebssystem ausgerüstet sind, liefern unter anderem Klimakompressoren, Längsträger und Wasserkühler für die Modelle Golf, Touran und Tiguan aus Tschechien und Ungarn. Die erste Route aus Tschechien wurde bereits Anfang dieses Jahres auf die umweltschonenden Zugmaschinen umgestellt.

„Mit dem Einsatz können wir rund 15 Prozent CO₂ gegenüber einem mit Diesel angetriebenen Lkw einsparen. Bei einer Strecke von durchschnittlich 650 Kilometern ist das erheblich“, sagt Sabrina Hein aus der Transportplanung Standort Wolfsburg. Gemeinsam mit ihren Kollegen plant sie weitere Routen

für den Einsatz von LNG-Lkw. „Unser Ziel ist es, möglichst viele Umfänge auf LNG umzustellen. Alle Touren eignen sich dafür allerdings nicht.“

Der Einsatz von alternativen Antrieben in der Transportlogistik ist ein wesentlicher Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie von Volkswagen. Voraussetzung für den Serieneinsatz ist ein flächendeckendes Tankstellennetz. Ende des Jahres geht deshalb die erste Tankstelle für Flüssiggas in Wolfsburg in Betrieb.

Die Logistik denkt aber schon jetzt einen Schritt weiter: Langfristig ist der Umstieg von fossilem Flüssiggas auf Bio-Flüssiggas geplant. Sabrina Hein: „Damit können wir bis zu 90 Prozent CO₂ einsparen. Derzeit führt die Konzernlogistik erste Gespräche mit Tankstellenbetreibern.“



Am LNG-Lkw: Lars Kleist (Transportplanung), Erik Lauterbach (Neue Fahrzeugprojekte, Green Logistics) und Sabrina Hein (Transportplanung).

Temperaturmesser am Tank: Nur von –161 Grad bis –164 Grad ist das Erdgas flüssig.

1.200 Nummernschilder pro Tag

Für alle Leasing- und Geschäftsfahrzeuge: So arbeiten die Mitarbeiter der Kennzeichenprägung im Werk Wolfsburg

Beindruckend: Pro Werktag stellen die Mitarbeiter der Kennzeichenprägung 1.200 Nummernschilder her. „In Spitzenzeiten sind es sogar doppelt so viele. Dann unterstützen Kollegen aus anderen Bereichen“, sagt Frank Hude, der die Abteilung der Service Factory leitet. Er betont: „Wir brauchen Beschäftigte, die hochkonzentriert arbeiten. Schließlich dürfen keine Fehler auf den Kennzeichen sein.“

Kennzeichen mit vielen Besonderheiten

Wie kommt die Zahl von 1.200 zusammen? Für alle Leasing- und Geschäftsfahrzeuge der Marke entstehen im Werk Wolfsburg Kennzeichen mit den Anfangsbuchstaben WOB. Damit nicht genug: Auch Autos, die der Vertrieb an Mitarbeiter aus den Kreisen Helmstedt (HE) und Gifhorn (GF) sowie aus der Stadt Braunschweig (BS) übergibt, tragen selbst produzierte Nummernschilder – und die weisen Besonderheiten auf. Es gibt Europakennzeichen, die sich an einem Großteil der Autos befinden. Es gibt aber auch Saison-, Oldtimer-, Kurzzeit- und Ausfuhrkennzeichen und immer häufiger auch Elektrokennzeichen – alle mit oder ohne Lochung, je nachdem, ob das Nummernschild in einen Kennzeichenträger kommt oder direkt an Front oder Heck verschraubt wird.

Der Prozess zur Herstellung ist klar definiert: Auf die angelieferten Rohlinge pressen die fünf leistungsgewandelten Mitarbeiter der Kennzeichenprägung Buchstaben und Zahlen. Zuvor hat der



Hoch konzentriert: Buchstaben und Ziffern kommen auf die Rohlinge und werden später mit einer Heißsiegelfolie überzogen.

Vertrieb an Mitarbeiter oder die Geschäftsfahrzeug-Disposition die Kombinationen übermittelt. Anschließend werden die Nummernschilder mit einer Heißsiegelfolie überzogen.

Per Bote zu den Zulassungsstellen

Sind sie fertig, transportiert ein Bote die Kennzeichen in die Autostadt. Dort hat die Stadt Wolfsburg eine Zweigstelle und bringt auf den WOB-Nummernschildern das Stadtsiegel an. Schilder mit BS, HE und GF erhalten in der Zulassungsstelle der jeweiligen Kommune das Siegel. Ist dieser Vorgang abgeschlossen, kann die Auslieferung

beginnen – mit staubfreien Kennzeichen. Das ist möglich, weil es in der kleinen Halle der Kennzeichenprägung einen leichten Überdruck gibt. So bleibt der Raum staubfrei.

Das Besondere an der Abteilung: Einige Mitarbeiter arbeiten immer an Brückentagen oder im Werkurlaub. „Schließlich liefert die Autostadt an 363 Tagen im Jahr aus und benötigt Kennzeichen“, erklärt Unterabteilungsleiter Frank Siekmann. Er ist begeistert von der Belegschaft: „Alle

Für Meisterschaft und Aufstieg

Die Mitarbeiter der Kennzeichenprägung haben zu besonderen Anlässen schon spezielle Nummernschilder hergestellt. Als etwa der VfL Wolfsburg 2009 deutscher Fußballmeister wurde, prägten sie für die Cabrios für den Meisterkorso die Aufschrift „Deutscher Meister 2009“ auf die Kennzeichen. Und als Eintracht Braunschweig 2013 den Aufstieg in die erste Liga schaffte, waren die Kennzeichen für den Autokorso made in Wolfsburg.



Frank Hude (hinten, links), Frank Siekmann und Team: Es fertigt täglich 1.200 Kennzeichen – in Spitzenzeiten sogar viel mehr.

sind mit Herz und Seele dabei. Deshalb ist es nie ein Problem, Leute zu finden, die zwischen Weihnachten und Neujahr arbeiten.“



Das Job-Ticket: 13 Prozent Ersparnis sind möglich.

Jobticket: Günstiger mit der Bahn zur Arbeit

Kostengünstiger mit dem Zug zur Arbeit: Das funktioniert für Volkswagen Mitarbeiter mithilfe des DB Job-Tickets. Volkswagen und die Deutsche Bahn haben eine derartige Vereinbarung schon vor einigen Jahren geschlossen. Mit dem Job-Ticket sparen die Mitarbeiter 13 Prozent gegenüber der Monatskarte beziehungsweise Jahreskarte im Abo. Berechtigt zum Kauf sind alle Beschäftigten der Volkswagen AG inklusive der Marken und Tochtergesellschaften, an denen Volkswagen mit mindestens 50 Prozent beteiligt ist.

Mit dem Ticket können die Abonnenten montags bis sonntags beliebig oft auf ihrer gewünschten Strecke fahren. Zudem dürfen samstags eine weitere erwachsene Person und bis zu drei eigene Kinder oder Enkelkinder im Alter von 6 bis 14 Jahren kostenfrei mitfahren. Umfassende Informationen gibt es im [Volkswagen Net](#) oder unter [www.bahn.de](#)



Gute Reise! Mit dem Zug kommen täglich Hunderte zur Arbeit in Wolfsburg.



Am neuen Scania: Liza, Andreas und Torben Döring.

Premiere mit zwei Volkswagen Mitarbeitern

Autostadt: Erste Auslieferung eines Lkw an einen Spediteur aus dem Kreis Gifhorn

Premiere in der Autostadt in Wolfsburg – und zwei Mitarbeiter der Marke Volkswagen waren am Rande dabei: Im weltweit größten Fahrzeug-Auslieferungszentrum wurde vor Kurzem erstmals ein Lkw an einen Kunden übergeben. Lars Rehberg, Verkauf Neufahrzeuge der Marke Scania, und Stephan de Haar,

Leiter Erlebniswelten der Autostadt, überreichten den Schlüssel für eine Sattelzugmaschine des Typs Scania S580 an Torben Döring. Er ist Geschäftsführer der gleichnamigen Spedition aus Flettmar im Kreis Gifhorn. Dörings Vater Andreas, der im Werk Wolfsburg im Presswerkzeugbau arbeitet, und seine

Schwester Liza aus dem Volkswagen Vertrieb begleiteten den Premierenkunden. Bei der Auslieferung von Lastwagen und Reisebussen nutzt auch die Marke Scania zunehmend das attraktive Umfeld der Autostadt, um neue Fahrzeuge in einem besonderen Rahmen an Kunden zu übergeben.

Halbmarathon-Projekt: Jetzt bewerben!

Gesundheitswesen Wolfsburg bietet in Zusammenarbeit mit dem VfL wieder ein professionelles Training an

Professionell begleitet zum Halbmarathon – das ist auch 2020 das Motto. Zum fünften Mal startet im Gesundheitswesen Wolfsburg das Halbmarathon-Projekt. 35 Mitarbeiter haben ab dem 22. Januar wieder die Möglichkeit, individuell betreut das große Ziel zu erreichen, im September beim Wolfsburg-Marathon die rund 21 Kilometer lange Strecke zu schaffen. Und so gehts: Nach dem Volkswagen Check-up und medizinischer Diagnostik wie einem Belastungs-EKG beginnen die Teilnehmer zunächst im Rehasentrum des Volkswagen Gesundheitswesens mit einem Athletiktraining. Im März startet dann in Kooperation mit dem VfL das professionelle Lauftraining. „Wir möchten, dass unsere Teilnehmer erleben, dass sie mit Freude, gesunder Lebensweise und konsequentem Training ihre persönlichen Limits verschieben und große Ziele erreichen können. Der Teamgeist, das hat sich in allen bisherigen Gruppen



Freude am Laufen: Teilnehmer des Laufprojekts in der Volkswagen Arena in Wolfsburg.

gezeigt, trägt uns dabei zu unserem ehrgeizigen Ziel“, sagt Projektleiter und Werkarzt Albert Albrecht. Er betont: „Neben individueller Betreuung setzen wir auf nachhaltige Gesundheitskompetenz und rahmen

das Projekt mit einer Vortragsreihe zu Themen wie Equipment, Ernährung, Trainingssteuerung und Motivation ein.“ Auch ein gemeinsames Koch-Event trage zum Sammeln von Erfahrungen in geselliger Runde bei.

Halbmarathon-Projekt:

- Sie möchten mehr Sport machen und können regelmäßig trainieren?
 - Sie sind Nichtläufer und haben keine gesundheitlichen Einschränkungen?
 - Sie sind Mitarbeiter der Volkswagen AG im Werk Wolfsburg?
 - Sie sind bereit, eine auf das Projekt befristete Mitgliedschaft beim VfL Wolfsburg abzuschließen?
 - Sie sind bereit, eine spezifische Laufuhr und individuell angepasste Laufschuhe anzuschaffen?
- Dann füllen Sie den Fragebogen der Deutschen Gesellschaft für Sportmedizin und Prävention aus (erhältlich in den Gesundheitszentren und online) und senden ihn bis zum 16. Dezember zurück. Weitere Infos im Personalportal auf den Seiten des Gesundheitswesens Wolfsburg. Gehen mehr Bewerbungen ein als Plätze zur Verfügung stehen, entscheidet das Los.

Namen & Nachrichten



Andreas Wachowiak (48) übernimmt die Meisterfunktion im Bereich Unterbau Schicht 3 der Scheibe 1 im Karosseriebau. Er ist in der Halle 4 für die Modelle Golf 7, Sportsvan, Golf 8 und künftig auch für den Golf Variant zuständig. Der gelernte Industriemechaniker ist Vater eines Sohnes.



Florian Andreas Probst (38) übernimmt die Leitung der Scheibe 1 im Karosseriebau in der Halle 1, 3 und 4. In diesem Bereich erfolgt unter anderem die Fertigung der Golf und Golf Sportsvan Karossen sowie von Anbauteilen wie Türen, Deckel und Kotflügel für den Golf 7 und den neuen Golf 8. Florian Andreas Probst ist gelernter Diplom-Ingenieur Elektrotechnik und Master of Business Engineering, verheiratet und hat zwei Kinder. Nach zwei Jahren in Shanghai als Leiter des Anlaufmanagements für Elektrofahrzeuge und Batteriesysteme kehrt er in neuer Funktion ins Werk Wolfsburg zurück.



Unermüdlicher Deckelsammler:
Thomas Sonntag.

Aktion „Deckel gegen Polio“: Starke Bilanz

Nach drei Jahren hat „Volkswagen pro Ehrenamt“ die Sammelaktion „Deckel gegen Polio“ beendet. Die Bilanz: Allein bei Volkswagen in Wolfsburg haben Beschäftigte Getränke­deckel gesammelt, die insgesamt 10.000 kg wiegen. Diese wurden anschließend verkauft. Der Erlös reicht dank der Unterstützung der Bill-Gates-Stiftung für 30.000 Impfungen gegen Polio, im Volksmund Kinderlähmung genannt.

Seit 2016 haben Hunderte Mitarbeiter Verschlusskappen aufgehoben und diese in 27 offiziellen Sammeltonnen und -containern auf dem Werksgelände entsorgt. Thomas Sonntag, Mitbegründer der Aktion, war ein besonders fleißiger Sammler. „Das Projekt Deckel gegen Polio ist mir eine Herzensangelegenheit. Ich habe 2.700 Kilogramm Schraubverschlüsse zusammengetragen“, erzählt er stolz.

Markus Brack von „Volkswagen pro Ehrenamt“ freut sich über die Vielzahl der ermöglichten Impfungen: „Das Projekt hat riesige Erfolge zu verbuchen. Das Polio-Virus kommt heute nur noch in wenigen Ländern vor, zum Beispiel in Afghanistan und Nigeria. Insgesamt konnten über den Verein ‚Deckel drauf‘ 3,8 Millionen Impfungen realisiert werden. Ein dickes Lob und Dankeschön an alle Kollegen und Unterstützer bei Volkswagen.“



Tor West: Auch hier steht nun ein Bäckerwagen.

Neuer Service: Brötchen vor Tor West und Nord

Frische Brötchen vor und nach der Arbeit: Ab sofort bekommen Beschäftigte an den Toren West und Nord Backwaren aller Art. Dort steht montags bis freitags von 5 bis 9 Uhr und von 13 bis 16 Uhr ein Bäckerwagen. Der Backwarenverkauf ist ein weiteres Angebot, das die Service Factory unterbreitet. Sie bietet den Beschäftigten schon länger unterschiedliche Services an: So können an Packstationen rund um das Werk Postpakete abgegeben und abgeholt werden. Damit nicht genug: An Tor 17 und im Markenhochhaus können Beschäftigte Hemden zur Reinigung bringen und vor dem FE-Haupteingang sogar Lebensmittel abholen, die sie zuvor online bestellt haben.

Service steht an erster Stelle

Im Metall-Service-Center lernen Auszubildende auch den Umgang mit Kunden und anderen Abteilungen

Das Metall-Service-Center (MSC) ist eine Fertigungswerkstatt im Werk Wolfsburg. Das Besondere an der Unterabteilung der Berufsausbildung Mechatronik und Industrietechnik: Die Auszubildenden sind für das Umsetzen von Kundenwünschen zuständig. „So lernen sie nicht nur handwerkliches Geschick, sondern auch die Kommunikation mit allen Beteiligten, die an Projekten mitwirken“, sagt Ausbilder Marek Pederak. Ein Beispiel, in dem das Konzept des MSC vorbildlich umgesetzt wurde, ist das Aufstellerprojekt der Internen Kommunikation.

Zuschneiden, messen, schweißen und bohren

Erik Walther und Timon Kapelke werden zu Konstruktionsmechanikern ausgebildet. Während ihrer Lehre durchlaufen sie alle drei Monate eine andere Abteilung und können so in unterschiedliche Bereiche schnuppern. Im MSC arbeiteten sie am Projekt der Internen Kommunikation, die Aufsteller für die noch junge, im Mai erstmals erschienene Mitarbeiterzeitung 360° bauen ließ. „Als Auszubildender zum Konstruktionsmechaniker



Qualitätskontrolle an den Aufstellern für die 360°: Max Sonzykowska (links) und Erik Pede.

Kästenbau: Erik Walter (links) und Timon Kapelke.

haben wir verschiedene Aufgaben. Wir lernen nicht nur das Zuschneiden und Messen von Materialien, sondern auch das Schweißen und Bohren“, erzählt Erik Walther. „Das Aufstellerprojekt hat viele dieser Aufgaben verbunden.“

Im Metall-Service-Center verarbeiten die Mitarbeiter hauptsächlich Produkte aus Metall. Damit Aufträge

komplett umgesetzt werden können, arbeitet das MSC mit anderen Abteilungen zusammen. So wurden für die Aufsteller der 360° neben Metallrahmen auch Sicherheitsglas und Aufkleber benötigt. Diese fanden in Kooperation mit den Glasern und den Schriftenmalern den Weg ins MSC. War ein Aufsteller fertig montiert, wurden die Rahmen in die Glaserei gebracht, wo das Sicherheitsglas angepasst und eingesetzt wurde. Im letzten Schritt beklebten die Schriftenmaler die Aufsteller mit den Logos, die sie zuvor auf die richtige Größe geschnitten hatten.

Ausbilder Marek Pederak: „Die Abstimmung mit den unterschiedlichen Abteilungen ist etwas, was die Auszubildenden hier lernen sollen. So können sie im Optimalfall am Ende ihrer Ausbildung ein Projekt von vorne bis hinten selbstständig bearbeiten. Und sie wissen, wen sie wofür ansprechen können.“



Das ist das MSC

Das Metall-Service-Center erhält pro Jahr rund 300 Aufträge – von kleinen Reparaturen bis zu großen Fertigungsprojekten. „Das Aufstellerprojekt gehörte zu den größten Aufträgen und dauerte bis zur Fertigstellung einige Wochen“, erklärt Ausbilder Marek Pederak. Übrigens: Den Austausch und die Verschrottung der alten Aufsteller für die Mitarbeiterzeitung 360° hat das MSC ebenfalls übernommen. Der Begriff „Service“ wird im Metall-Service-Center großgeschrieben.

Lecker: Werk Wolfsburg hat jetzt eigenen Honig

Ab sofort gibt es das 250-Gramm-Glas im Werk zu kaufen – Bienenvölker am Steimker Berg angesiedelt

Süßes Projekt mit leckeren Folgen – der erste Volkswagen Honig made in Wolfsburg. Und so kam es: Volkswagen engagiert sich für den Natur- und Artenschutz am Standort. Die Akteure sind im wahrsten Sinne des Wortes fleißige Bienen. Auf der werkseigenen Renaturierungsfläche am Steimker Berg fliegen extra angesiedelte Bienenvölker fleißig Blütennektar ein. Jetzt, nach einem halben Jahr, war es Zeit für die Ernte: Der erste original Wolfsburgur Volkswagen Honig ist fertig zum Verkauf.

Die Initiative für das Honigprojekt ging von Ralf Kroschel aus, Leiter Gastronomie Wolfsburg der Service Factory. Er schrieb die Imkervereine der Region an, ob Interesse an einer Zusammenarbeit bestehe. Der Wolfsburgur Imker und Autostadt-Mitarbeiter Christian-René Temme sagte zu. Ihm gehören die Bienenvölker, die samt ihrer Bienenstöcke im Auftrag von Volkswagen an den Steimker Berg zogen und dort in einem Umkreis von etwa drei Kilometern die Pflanzen besuchen. „Die Honigsorte ergibt sich aus den Trachtpflanzen



Imker Christian-René Temme und Ralf Kroschel, Leiter Gastronomie Wolfsburg der Service Factory.



und der Jahreszeit. 2019 ist für unser Projekt ein Lindenhonig entstanden. Das ist ein guter Sortenhonig“, sagt der Imker. Zufrieden mit der ersten Ernte ist Ralf Kroschel: 4.000 Gläser gehen jetzt in den Verkauf. Die Honigproduktion und die genutzten Flächen für das Projekt sollen nun sogar noch erweitert werden. „Mit der Ansiedlung der Honigbienen möchten wir

einen Beitrag zum Schutz heimischer Tiere und Pflanzen leisten“, betont Kroschel. „Der Volkswagen Honig ist ein Signal, am Standort nachhaltig zu denken und zu handeln.“



Wo man den Honig kaufen kann

Hier ist der Volkswagen Honig im 250-g-Glas für 3,99 Euro erhältlich: Betriebsrestaurants BT 10, Markenhochhaus, N@twork, Oase, Eat & Meet, Halle 90 B, FE 3. OG, BZN, Alt-Nürnberg sowie SB-Shop Ladestraße, Bistro Halle 15b, Bistro MLC und Bistro Daimlerstraße.



Freunde: Sänger Peter Maffay und der kleine Drache Tabaluga.

Weltpremiere: Maffays Tabaluga auf dem Eis

Die Autostadt präsentiert sich bis zum 5. Januar als „Winter Wunder Stadt“. Die Gäste dürfen sich auf eine Weltpremiere freuen: Der Drache Tabaluga flitzt über das Eis und erlebt täglich um 17 und 19 Uhr spannende Abenteuer. Peter Maffay, der sonst mit Tabaluga auf der Bühne steht, wird das Feld den Eiskunstläufern überlassen. Auf der großen Eislauffläche können Gäste auch selbst aktiv werden und ihre Runden drehen.

Ein Wintervergnügen für Kinder ist die Schneewelt. Und auf dem Wintermarkt gibt es Punsch und Reibekuchen. Zünftig zu geht es im Hüttenzauber mit Après-Ski-Hits und Feuerzangenbowle.

Für den Besuch der „Winter Wunder Stadt“ benötigen die Gäste eine gültige Tages- oder Jahreskarte. Volkswagen Mitarbeiter erhalten das Eventticket ermäßigt für 16 statt 20 Euro. Das Abendticket für zehn Euro gilt von 16 bis 20 Uhr und beinhaltet einen Gutschein in Höhe von vier Euro für die Autostadt-Restaurants oder den Wintermarkt. Alle Informationen unter:

www.autostadt.de/winter

Ehrenamt: Mitarbeiter begleitet Menschen auf dem letzten Weg

Darum ist Logistiker Stefan Mühlstein oft der letzte Freund

Ehrenamtlich engagiert: Stefan Mühlstein ist in der Hospizarbeit tätig, begleitet Sterbende. Der Logistikangestellte hat sich bewusst für diese große menschliche Herausforderung entschieden – als Akt der Nächstenliebe, der für ihn auch persönliche Erfüllung bedeutet.

In Stefan Mühlsteins Stimme lässt sich bereits viel erkennen. In der Art, wie er spricht. Voller Wärme und Mitgefühl. Und man ertappt sich fast bei dem Gedanken, dass er perfekt zu dieser schweren Aufgabe passt, die er sich selbst gewählt hat. Denn Mühlstein begleitet Menschen in ihren letzten Tagen. Sterbende, auch Kinder, die er über den Verein Hospizarbeit Gifhorn kennenlernt. Menschen, die alle eines gemeinsam haben: Dass ihnen nicht mehr viel Zeit bleibt. Und die dennoch in einem unterschiedlichen körperlichen und psychischen Zustand sind – von der Erstdiagnose bis zum nahen Ende.

Wenn Mühlstein gerufen wird, einen dieser Menschen zum ersten Mal zu besuchen, beginnt fast so etwas wie eine letzte Freundschaft. Eine Beziehung, die viel Persönliches und Schmerzliches hervorbringt – aber oft vor allem Erleichterung. Durch Gespräche, durch Nähe – aber manchmal auch nur durch seine Ruhe bringende Anwesenheit, wenn alle Worte gesagt sind.

„Ich hätte nie gedacht, dass man Menschen so nah sein kann“, sagt der 52-jährige Vater von drei erwachsenen Kindern. In seiner Familie stand das Helfen schon immer hoch im Kurs. Und auch für ihn war irgendwann klar: Ich möchte etwas weitergeben, was wirklich einen Wert hat. Es folgten eine einjährige Ausbildung zum Sterbebegleiter und ein 40-stündiges Praktikum. Eine halbjährige Fortbildung zum Kinder-Sterbebegleiter hat Mühlstein noch zusätzlich absolviert – nicht jeder ist für diese emotional hochbelastende Hilfe geeignet.

Nach einer Begleitung bekommt Mühlstein eine sechswöchige Auszeit, um sich selbst wieder zu sortieren. Seine Vorgesetzten bei Volkswagen wissen um seine Tätigkeit und unterstützen ihn. Die Begegnungen hinterlassen tiefe Eindrücke bei ihm. Und er sieht seinem nächsten Einsatz bereits wieder mit Freude entgegen. Denn die Akte der Nächstenliebe machen ihn aus und erfüllen ihn. Sein Lebensmotto lautet nicht ohne Grund: „Es geht nicht darum, dem Leben mehr Tage zu geben, sondern den Tagen mehr Leben.“



Begleitet Menschen auf ihrem letzten Weg: Stefan Mühlstein.



Spendenübergabe: Teamsprecherin Nicole Kopietz (von links), Gudrun Albert (Förderverein Heidi) und Meisterin Anna Wegert.

Ganze Schicht sammelte Geld für „Heidi“

Mitarbeiter der Wagenfertigung des Werks Wolfsburg haben 1.400 Euro an den Förderverein „Heidi“ gespendet – dank des Engagements von Anna Wegert. Sie ist Meisterin in der Wagenfertigung. Ihr ist es eine Herzensangelegenheit, gemeinnützige Vereine der Region zu unterstützen. Die Idee, einen Spendenaufruf in ihrer Schicht zu starten, kam ihr während eines Gesprächs bei der Arbeit. Da für sie Transparenz wichtig ist, schrieb sie einen Brief an ihre Kollegen, in dem sie über die Projekte des „Heidi“-Fördervereins informiert und zum Spenden aufruft. Über das Ergebnis ist Anna Wegert begeistert: „Ich freue mich, dass wir gemeinsam 1.400 Euro an ‚Heidi‘ spenden können. Mit den Spendengeldern unterstützen wir ein Rehaprogramm auf Sylt. Dort können sich drei Familien für vier Wochen regenerieren und aus dem Alltag ausbrechen – das Geld ist gut angelegt.“

Weitere Informationen zum Förderverein unter:

www.heidi-wolfsburg.de



Weihnachtsrezepte zum Nachkochen

Zum Fest: Tipps von Marco Grützner, Küchendirektor der Autostadt-Restaurants

Ente aus dem Ofen

Backofenrost (Fettpfanne darunter) im vorgeheizten Ofen bei 220 Grad (Ober-/Unterhitze) auf der untersten Schiene 15 Minuten anbraten.

Brühe aufkochen und in die Fettpfanne geben. Hitze auf 200 Grad (Umluft) reduzieren und die Ente ca. 1:15 Stunden braten. Nach Ende der Garzeit die Ente im ausgeschalteten Ofen etwa 10 bis 15 Minuten ruhen lassen.

Profi-Tipp: Damit die Haut schön knusprig wird, sollte man die Ente während der letzten 15 Minuten der Garzeit regelmäßig mit einer Mischung aus Honig und Salz rundum bestreichen. Dafür 50 g Honig und ¼ TL Salz in einem kleinen Topf erhitzen. Da Honig je nach Region und

Blüte immer wieder andere Aromen mitbringt, kann man hier noch ein kleines Geschmacks-Highlight setzen.

Bratensatz in der Fettpfanne mit einem Pfannenwender lösen. Durch ein Sieb in einen Topf geben, gut ausdrücken und entfetten. Soße mit Soßenbinder binden und mit dem restlichen Honig, Aceto balsamico, Salz und Pfeffer abschmecken. Ente tranchieren und mit der Soße servieren.

Profi-Tipp: Das Entfetten der Soße gelingt mit einer kleinen Soßenkelle, mit der man das Fett einfach abschöpfen kann. Wer nicht selbst kochen möchte, kann in der Weihnachtszeit in unserem Restaurant Chardonnay das Entenbuffet genießen.

Kartoffelsalat

Kartoffeln bei mittlerer Hitze zugedeckt ca. 25 bis 30 Min. weich kochen.

Zwiebel fein würfeln und in einem Topf mit 2 El Öl glasig dünsten. Brühe zugießen und erhitzen. Vom Herd nehmen und mit Essig, Salz, 1 Prise Zucker, Pfeffer und Senf kräftig abschmecken.

Kartoffeln abgießen, kurz ausdampfen lassen. Kartoffeln pellen und in Scheiben schneiden. In eine große Schüssel geben und mit der noch warmen Brühe übergießen. 30 Min. durchziehen lassen.

Den Kartoffelsalat evtl. nachwürzen und die restlichen 4 El Öl untermischen.

Petersilienblättchen von den Stielen zupfen, fein hacken und unter den Kartoffelsalat mischen.

Profi-Tipp: Der Kartoffelsalat kann noch variiert werden. Je nach Geschmack passen hartgekochte Eier, gewürfelte Gewürzgurken oder warmer, gebratener Speck dazu.

Zutaten

- 1 Bio-Ente (ca. 1,5 kg)
- Salz
- Pfeffer
- 2 Zwiebeln
- 1 Stange Lauch
- 3 Möhren
- 1 Sellerieknolle
- 400 ml Geflügelbrühe
- 60 g Blütenland Kornblumenhonig
- Dunkler Soßenbinder
- 2 TL Aceto balsamico

Ente innen und außen waschen, trockentupfen und rundum mit Salz und Pfeffer würzen.

Zwiebeln, Lauch, Möhren und Sellerie würfeln und in der Fettpfanne des Backofens mischen. Ente auf dem

Zutaten

- 1 kg Kartoffeln
- 1 Zwiebel
- 6 El Öl
- 250 ml Gemüsebrühe
- 50 ml Weißweinessig
- Salz, Pfeffer
- Zucker
- 2 TL Senf
- 4 Stiele glatte Petersilie

Klassiker zu Weihnachten: Entenbraten mit Rotkohl und Kartoffelsalat.

stp



Gute Ergebnisse: Die Verantwortlichen der Auditierung mit den DQS-Auditoren Annett Patzschke-Wahl und Ralf Landsberg (rechts vom Fahrzeug).

Zweites Überwachungsaudit bestanden

Bei der DQS-Auditierung haben die Auditoren Annett Patzschke-Wahl und Ralf Landsberg ausgezeichnete Noten an das Volkswagen Werk Emden vergeben. In den Auditierungsgesprächen, die im November 2019 in allen Abteilungen und Gewerken stattfanden, wurden durchweg sehr gute Ergebnisse erzielt. Lediglich eine Nebenabweichung konnte festgestellt werden, zu der bereits ein Maßnahmenblatt erstellt wurde.

Annett Patzschke-Wahl lobte in ihrer Bewertung die gute und stets positive Gesprächsatmosphäre und die engagierte Beteiligung aller Kolleginnen und Kollegen. Trotz der derzeit großen Herausforderungen, vor denen der Standort steht, werden weiterhin viele neue Themen zur Prozessverbesserung initiiert und nachgehalten. Einen Dank für die erfolgreiche Durchführung und Lob für das positive Ergebnis gab es auch vom Fertigungsleiter Thomas Scholz und vom Qualitätssicherungsleiter Uwe Pruin. Der Termin für das Rezertifizierungsaudit wurde bereits auf den November 2020 festgelegt.



Fundstück: Einer der Steine auf einem Hydranten.

Wie bemalte Steine Farbe ins Werk bringen

Sie sind klein, bunt und geheimnisvoll: Die Rede ist von bemalten Steinen, die als heimliche Grüße an verschiedenen Orten hinterlassen werden und anderen Menschen eine Freude machen sollen. Ein paar solcher Steine wurden jetzt auch im Werk Emden unter anderem im Besucherdienst von Linda Hallwaß gefunden: „Es macht einfach Spaß, einen kleinen Schatz zu finden“, so Linda Hallwaß.

In diversen Städten ist der Trend, anderen Menschen mit bemalten Steinen eine Freude zu machen, längst in aller Munde – jetzt ist er auch an der Küste angekommen. Das Prinzip ist einfach: Wer einen bemalten Stein findet, postet ihn bei Facebook mit seinem Namen und dem Fundort und legt ihn anschließend an einem anderen Ort wieder aus. Die Steine in Emden haben ihre Mission auf jeden Fall erfüllt und ihren Findern ein Lächeln mit auf den Weg gegeben.

Den Golf 8¹ hautnah erlebt

Weltpremiere in Wolfsburg: Bernd Lengert gewann Ticket bei Verlosung im Volkswagen Net

Mit Neuerungen wie dem Wischblinker, dem LED-Matrixscheinwerfer, dem Digital Cockpit, dem Windshield Head-up-Display und dem Travel Assist feierte der Golf 8 Ende Oktober Weltpremiere. Bernd Lengert aus dem Werk Emden gewann eine Eintrittskarte und war unter den 650 geladenen Gästen, als der neue Golf in Wolfsburg seine Hüllen fallen ließ.

Bernd Lengert aus dem Triebsatz erwartete nicht viel, als er spontan an der Verlosung im Volkswagen

Net teilnahm. Zu gewinnen gab es unverkäufliche Tickets für die Weltpremiere des Golf 8 in Wolfsburg. Das Interesse an dem Gewinnspiel der internen Kommunikation war groß: Exakt 3.642 Volkswagen Beschäftigte nahmen in nur einer Woche teil.

Lengert hatte Glück. Gemeinsam mit über 600 geladenen Gästen – darunter Volkswagen Chef Herbert Diess, Schauspielerin Andrea Sawatzki, Sänger Peter Maffay und Fußball-Nationaltrainer Joachim Löw – war er in der neuen Veranstaltungslocation Hafen 1 im Werk Wolfsburg dabei, als der Vorhang für den Golf 8 fiel.

„Auf der Bühne in der Location waren alle Generationen der Golf Familie nebeneinander aufgestellt. Das war schon beeindruckend, alle Fahrzeuge im direkten Vergleich zu sehen und wie diese sich über Jahrzehnte verändert haben“, sagt Lengert.

Lengert ist schon lange Fan des Golf

Mit einer großen Show aus Musik, Tanz und Lasern fuhr dann der Golf 8 spektakulär über die Bühne. „Nachdem die verschiedenen Generationen auf die Bühne gefahren wurden, gab es vor Ort noch die Möglichkeit, uns

diese ganz genau anzuschauen und Fotos zu machen. Abgerundet wurde die Veranstaltung mit Getränken und einem leckeren Catering. Es war eine tolle Veranstaltung und sehr interessant, so eine Weltpremiere einmal live – und nicht wie sonst in den Nachrichten – zu sehen“, erzählt Lengert.

Er ist schon lange Fan des Golf und selbst begeisterter Golf 7 Fahrer. Auch wenn er sich den neuen Golf gut als nächstes eigenes Auto vorstellen kann, ging es am Tag nach der Veranstaltung erst mal noch mit seinem alten Wagen, aber vielen neuen Eindrücken zurück in die Heimat nach Südbrookmerland.



Der glückliche Gewinner: Bernd Lengert.



Alle auf einen Blick: Die Golf Familie.



In Wolfsburg: Die Weltpremiere fand in der Eventlocation Hafen 1 statt.



Vor Beginn: Sieben Generationen Golf auf der Bühne in Wolfsburg.

A-SUV² wird ab 2022 in Emden gebaut

Elektromobilität: Pläne bestätigt – Getarnt war er bereits bei der IAA zu sehen

Für Emden wurde die Planung bestätigt, ab 2022 den elektrischen A-SUV (ID.Next) zu bauen. Dieser wurde auf der IAA bereits camoufliert gezeigt. In den kommenden fünf Jahren will Volkswagen knapp 60 Milliarden Euro für die Zukunftsthemen Hybridisierung, Elektromobilität und Digitalisierung ausgeben. Das hat der Vorstand kürzlich im Rahmen der Planungsrunde 68 beschlossen.

Auf Niedersachsen angesprochen, betonte der niedersächsische Ministerpräsident Stephan Weil: „Besonders freue ich mich für den Standort Emden. Die Region hat gerade mit der Ankündigung des Stellenabbaus bei Enercon eine bittere Pille zu schlucken. Die zukünftige Produktion des ID.Next in Emden ist dagegen eine sehr gute Nachricht. Dieses Auto wird wahrscheinlich eines der wichtigsten Fahrzeuge der neuen Produktgene-



Präsentation auf der IAA: Der A-SUV wird ab 2022 im Werk Emden gebaut.

ration.“ Wirtschaftsminister Bernd Althusmann ergänzte: „Volkswagen investiert insgesamt über 16 Milliarden Euro in die Werke in Wolfsburg,

Hannover, Braunschweig, Salzgitter, Osnabrück und Emden. Das ist eine gute Nachricht nicht nur für die sechs Standorte, sondern für ganz

Niedersachsen. Volkswagen treibt die Transformation weiter voran und sichert langfristig den Automobilstandort Niedersachsen.“

¹ Das Fahrzeug wird noch nicht zum Verkauf angeboten.
² Studie.

Einstieg in die E-Mobilität

Erfahrungsbericht: Mitarbeiter Manuel Menzel über seinen spontanen Kauf eines e-Golf ¹

In der Presse sind die E-Mobilität und der Wandel überall präsent – jetzt auch bei Manuel Menzel. Der Meister aus Halle 7 besuchte das Kundencenter, um ein neues Leasing-Fahrzeug zu bestellen. Da ahnte er noch nicht, dass er nur eine Woche später nicht mit einem Verbrenner, sondern mit einem neuen e-Golf vom Werksgelände rollen würde. „Ich konnte nicht Nein sagen. Das Angebot war einfach gut, und ich musste nur eine Woche auf den Wagen warten“, sagt Menzel.

Die Bedenken waren schnell verflogen

Auf die Frage, ob er Bedenken oder Vorurteile hatte, antwortet er, dass er am Anfang durchaus so etwas wie Berührungsängste hatte. Aber diverse Erfahrungsberichte bei YouTube und eine offene Herangehensweise haben die Bedenken zerstreut: „Mittlerweile lasse ich gerne andere Leute mit meinem Auto fahren, und es dauert nicht lange, bis die Beschleunigung, aber auch das einfache Handling meine Testfahrer überzeugt.“ Das einzige, was ihm noch Bedenken macht, ist die Frage der Infrastruktur der Ladesäulen: „Zum jetzigen Zeitpunkt ist eigentlich immer etwas frei, aber es wird nicht mehr lange dauern, dann wird das Angebot vermehrt angenommen und dann kann das schon knapper werden. Aber da wird ja schon fleißig dran gearbeitet“, verdeutlicht Manuel Menzel.

Als das Thema Reichweite angesprochen wird, lächelt er nur und erzählt: „Ich werde bald das erste Mal Vater, und wir wollten spontan nach



Stolz: Manuel Menzel mit seinem e-Golf.

Kinderzimmermöbeln schauen. Mein Tacho zeigte eine Reichweite von 90 Kilometern an. Leider haben wir aber bei den ersten beiden Adressen kein Glück gehabt, und so steuerte ich das Fahrzeug kurz entschlossen Richtung Oldenburg. Dabei gehört das Arbeiten mit einer App mittlerweile einfach dazu. Es dauerte nicht lange, da wurde

mir eine freie Ladestelle in der Nähe eines Restaurants angezeigt. Die Zeit während des Ladens haben wir also mit einem leckeren Essen verbracht. Sowieso findet die größte Umstellung im Kopf statt. Man lernt schnell, das eine mit dem anderen zu kombinieren und gewinnt dadurch auch noch qualitative Lebenszeit.“ Und somit

endete der Tag gut gelaunt – mit der gewünschten Einrichtung im Kofferraum und einem vollgeladenen e-Golf in Richtung Ostfriesland. Für Manuel Menzel steht fest: Der Wechsel in die E-Mobilität war eine Entscheidung, die er nicht bereut hat, und er blickt gespannt auf das, was Volkswagen an Modellen für ihn bereithält. Den Nachfolger für seinen e-Golf hat er jedenfalls schon bestellt und Nägel mit Köpfen gemacht: Zunächst gibt es wieder einen e-Golf.

„Ich konnte nicht Nein sagen. Das Angebot war einfach gut, und ich musste nur eine Woche auf den Wagen warten.“

Manuel Menzel, Meister



Learning Journey: E-Mobilität live erleben

Qualifizierungsoffensive am Standort – Führungskräfte fahren mit E-Autos zu mehreren Trainingsstationen

Die Learning Journey ist eine Veranstaltung für Führungskräfte mit dem Ziel, sich mit der E-Mobilität auseinanderzusetzen und grundsätzliche Schwerpunkte der Thematik anzueignen. Dabei liegen diese nicht nur auf dem Handling des Fahrzeugs, sondern es wird auch jede Menge Wissenswertes zur Energie im Allgemeinen thematisiert und veranschaulicht.

Am ersten Tag der Veranstaltung fuhr die Teilnehmer mit zwei E-Autos zu verschiedenen Stationen in der Region. Die Gruppe startete im Trainingszentrum, um die Teilnehmer zunächst mit den Fahrzeugen vertraut zu machen und sie auf den Tagesablauf vorzubereiten. Jeweils vier Teilnehmer fuhr in einem Fahrzeug, wobei man sich im vorderen Teil auf das Fahren konzentrierte und auf der Rücksitzbank mit einem Tablet eine vertiefende Präsentation inklusive Quiz durchspielte.

Beim ersten Stopp wurde ein Fahrerwechsel durchgeführt. Bei der zweiten Station waren die Teilnehmer im Energie-, Bildungs- und Erlebnis-Zentrum (EEZ) in Aurich. Dort wurden Versuche in den Bereichen „Power to gas“, „Reversible Brennstoffzelle“ und „Methanol-Brennstoffzelle“ durchgeführt. Anschließend recherchierten und diskutierten die Teilnehmer Vor- und Nachteile in Bezug auf Verbrenner und Elektroautos. Nach dem Mittag wurde das dortige

Programm mit einem Weltspiel abgeschlossen. Ziel des Spiels ist es, Energien zu verstehen und nachhaltige Energien aufzubauen.

Vom EEZ fuhr die Teilnehmer weiter bis zum nächsten Fahrerwechsel. Anschließend ging es zum letzten Zielort. Die Zukunft Emden GmbH lud ein, stellte sich vor und ein Vertreter der Emden GründerInnenzentrum GmbH gab einen Einblick in das Thema „Start-up in Emden“.

Nach diesem Tag fuhr die Teilnehmer zurück ins Emden Werk zum Trainingszentrum. „Ich habe noch nie eine so gelungene und spannende Veranstaltung mitgemacht“, sagt Frank Colmsee aus der Montage am Ende des Tages. Die Learning Journey wird künftig täglich mit einer Gruppe von acht Vorgesetzten stattfinden. Sie ist der erste Baustein einer großen Qualifizierungsoffensive für den Emden Standort. Im nächsten Jahr folgt der E-Motion-Tag für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Im Labor: Teilnehmer der Learning Journey.



In Aurich: Teilnehmer im Energie-, Bildungs- und Erlebnis-Zentrum.



Landes- und Bundessieger: Gerrit Boomgaarden und Lena Gronewold.

IHK-Landessieger: Zwei Emden unter den Besten

Zwei Emden Auszubildende sind IHK-Landessieger 2019 in Niedersachsen. Lena Gronewold, Fahrzeuglackiererin, und Gerrit Boomgaarden, Werkzeugmechaniker aus dem Werk Emden, sowie 16 weitere Auszubildende der Marke Volkswagen Pkw und Volkswagen Nutzfahrzeuge wurden in Oldenburg als Berufsbeste ihres Prüfungsjahrgangs von der Niedersächsischen Industrie- und Handelskammer (IHK) geehrt. Die Ehrung fand in einem feierlichen Rahmen mit musikalischer Untermalung statt.



Jubiläum-Feier: Werkleiter Uwe Schwartz eröffnet die Veranstaltung.

40 und 45 Jahre: Jubilare feierten

Anfang November hat die 13. zentrale Jubiläum-Feier in der Nordseehalle Emden mit rund 800 Gästen stattgefunden. Anders als in den Vorjahren wurden dieses Mal auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geehrt, die seit 40 und 45 Jahren bei Volkswagen arbeiten. Es wurde getanzt, gelacht und für die vielen Stunden der Arbeit und für den Rückhalt der Familien gedankt. Die Redner des Abends, Werkleiter Uwe Schwartz und Betriebsratsvorsitzender Manfred Wulff, betonten die Besonderheit dieser, im Unternehmen einzigartigen, Veranstaltung und gratulierten allen anwesenden Jubilaren.



Besichtigung: Verladebahnhof in Emden.

Weltweiter Vergleich

Seit 30 Jahren gibt es den „Harbour Report“, eine Publikation, die jedes Jahr die Effizienz der weltweiten Automobilhersteller vergleicht. Dabei werden Lean-Methoden und Best-Practice-Beispiele in den unterschiedlichen Werken verglichen, um Verschwendungen in den Prozessen zu reduzieren. In diesem Jahr fand das Joint Meeting für den „Harbour Report“ in Emden statt. Die Teilnehmer von Volkswagen, Volkswagen Nutzfahrzeuge, Audi, BMW, Fiat Chrysler, Ford, Mercedes-Benz, Groupe PSA, Groupe Renault, Seat, Skoda sowie Ron Harbour persönlich wurden zu Beginn von Thorsten Lüpkes, Planungsleiter Emden, begrüßt. Nach der Vorstellung des Werks erfolgte eine Werksbesichtigung, bei der der Verladebahnhof, die Halle 18, der Triebsatz sowie die Halle 2 besichtigt wurden.

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



In der Türvormontage: Cornelia Krekelaar (von links), Kim Nadrowski, Hans-Jürgen Flaspöhrer, Thomas Beste.

Mehr Verständnis für die Fertigung

Die Kolleginnen Cornelia Krekelaar, Änderungsmanagement O-TP3, und Kim Nadrowski, Sekretariat O-TP1, haben an einer je einwöchigen sogenannten Blaumannphase teilgenommen. Ihr Wunsch: sich Basiswissen anzueignen und ein grundsätzliches Verständnis von Fertigungsinhalten zu bekommen. Durch die Unterstützung in der Produktion lernten sie außerdem neue Kollegen kennen. „Wir bekamen in dieser Woche einen guten Einblick in Fertigungsbereiche und konnten dank des Perspektivwechsels den Arbeitsalltag unserer Kollegen besser kennen- und verstehen lernen“, sagt Kim Nadrowski. Sie lernte bei der Türenvormontage hautnah die taktgebundenen, komplexen und ergonomisch anspruchsvollen Arbeitsschritte kennen. Ihre Kollegin Cornelia Krekelaar erlebte ihre „Blaumannphase“ in der Produktion Premium Parts.



Einlaufkinder: Hier verlassen sie das Spielfeld der Bremer Brücke.

Einlaufkids beim VfL Osnabrück

Elf Osnabrücker Mitarbeiterkinder hatten die Gelegenheit, mit den Spielern des Fußball-Zweitligisten VfL Osnabrück ins Stadion einzulaufen und im Anschluss das Spiel von der Westtribüne der Bremer Brücke anzuschauen. Nicht zuletzt der Sieg des VfL gegen den favorisierten Erstliga-Absteiger VfB Stuttgart machte den Tag zu einem ganz besonderen Highlight für die Kinder und ihre Eltern.



T4I-Schulung: Teilnehmer der „Ramp-up-Session“.

Kulturwandel in Osnabrück

Together4Integrity: Auftakt für das Integritäts- und Compliance-Programm am Standort

Aktuell wird das Together4-Integrity (T4I) Programm weltweit im gesamten Volkswagen Konzern ausgerollt.

T4I bündelt alle Aktivitäten, die Integrität, Compliance, Kultur, Risikomanagement und Personal stärken.

Der Auftakt für die Volkswagen Osnabrück GmbH erfolgte Mitte November in Form der sogenannten „T4I-Ramp-up-Week“. Im Mittelpunkt standen zwei Veranstaltungen, in denen das größte Kulturwandel-Programm, das Volkswagen je durchgeführt hat, an alle Führungskräfte und einen Teil der Osnabrücker Belegschaft herangetragen wurde.

In der ersten Veranstaltung, der „Ramp-up-Session“, wurden die Führungskräfte der Volkswagen Osnabrück GmbH zu dem Thema T4I geschult und ihnen ihre Rolle im Programm aufgezeigt. Diese geht mit einer hohen Verantwortung einher.

In der zweiten Veranstaltung waren nicht nur etwa 20 Führungskräfte, sondern auch rund 100 zufällig ausgewählte Beschäftigte aus allen Bereichen eingeladen, am „Wahrnehmungsworkshop“ teilzunehmen. Nachdem die Teilnehmer einen Überblick bekommen hatten, was sich

hinter dem Begriff T4I verbirgt, haben sie mittels einer anonymen Befragung festgehalten, wie Einstellung und Verhalten zu den Themen Integrität und Compliance am Standort Osnabrück gesehen werden.

Im Mittelpunkt standen die Fragen: „Wie werden Integrität und Com-

pliance von den Mitarbeitern wahrgenommen?“ und „Wie wird die selbst definierte Unternehmenskultur an dem Standort gelebt?“ Dabei wurde konstruktiv über die in den Raum gestellten Thesen diskutiert und herausgearbeitet, wo die Beschäftigten noch Entwicklungsbedarf sehen.

Sowohl in der „Ramp-up-Session“ als auch im „Wahrnehmungsworkshop“ konnten Beschäftigte in Gruppenarbeiten und offenen Dialogen neue Ideen und Erwartungen identifizieren. Diese werden in den kommenden Wochen ausgewertet, um neue Handlungsfelder zu definieren.

Das Organisationsteam bedankte sich bei allen Teilnehmern, die mit hohem Engagement und Kreativität tolle Ergebnisse geliefert haben und den Auftakt des Together4Integrity-Programms am Standort Osnabrück zu einem erfolgreichen Event gemacht haben.



Begeistert dabei: Führungskräfte aus Osnabrück.

24 Kinder blickten hinter die Kulissen

Bandpause mit Keksen: Mitarbeiter zeigten dem Nachwuchs ihren Arbeitsplatz

Besuch am Standort Osnabrück: 24 Kinder im Alter von sechs bis zwölf Jahren haben in den Herbstferien fünf Tage im Werk verbracht. Während der Kinderferienbetreuung nutzten sie die Chance, hinter die Kulissen des Betriebes zu schauen.

Die Kinderferienbetreuung wird von der Personalentwicklung organisiert und findet zweimal jährlich für fünf Tage in den Seminarräumen am Standort statt.

Betreut werden die Kinder von Mitarbeitern der evangelischen Familienbildungsstätte. Diese sorgte

auch für die Umgestaltung der Seminarräume mit einer Kuschelcke sowie Mal-, Bastel- und Spiel-tischen.

Ein fester Bestandteil der Kinderferienbetreuung ist der Volkswagen Tag, an dem Mitarbeiter des Werks den Kindern ihren Fachbereich und ihre Arbeit zeigen.

Die nächste Kinderferienbetreuung findet in den Osterferien 2020 statt.

Kinderferienbetreuung: Ein Blick auf den Porsche Cayman.



Besuch in der Montage: Für die Kinder gab es Kekse.

Enger Austausch zwischen drei Standorten

T-Roc Cabrio: Osnabrücker Team bereitet den Anlauf vor – Zusammenarbeit mit Wolfsburg und Palmela



Zusammenarbeit: Das standortübergreifende Team der Pilothalle.

In der Pilothalle in Osnabrück werden in enger Zusammenarbeit das Knowhow und die Kompetenzen der Standorte Osnabrück, Wolfsburg und Palmela gebündelt, um den An- und Hochlauf des T-Roc Cabrios sicherzustellen. Besonders die Erfahrungen aus dem Werk Palmela (Portugal), wo die geschlossene Variante des T-Roc bereits in Serie produziert wird, sind dabei wertvoll.

„In unserem Team bilden wir die Schnittstelle nach außen, zur Zentrale und zum Werk Palmela. Damit gewährleisten wir einen optimalen Wissens- und Erfahrungsaustausch“,

sagt Luís Coehlo, Leiter Pilothalle Osnabrück.

Besonders im sogenannten Zonenmanagement profitiert Osnabrück von den Erfahrungen der anderen Werke. Gemeint ist die gewerkeübergreifende Schnittstelle, die den Fehlerabstellprozess während eines Anlaufs für passungskritische Zonen im Fahrzeug vorantreibt. Im Mittelpunkt der Arbeit steht die Erhöhung der Direktläuferquote durch Reduzierung der Nacharbeit. Ebenfalls wird durch die Qualitätsoptimierung an Bauteilen und im Prozess die Passung und die Anmutung des Fahrzeuges positiv beeinflusst.

Feierlicher Start der Serienproduktion Batteriesysteme in Halle 32A

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

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

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

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

Produziert werden Batteriesysteme in drei Varianten: eine große Batterie (77 kWh netto²), eine mittlere (58 kWh netto²) und eine kleinere Batterie (45 kWh netto²). Vorgesehen sind die Systeme für die MEB-Fahrzeuge des Konzerns, wie zum Beispiel den neuen ID.3¹, der ebenfalls auf der Veranstaltung zu sehen war.



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



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

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

Ann-Marie Haake, Instandhaltung Halle 32A



Hoch konzentriert: Mitarbeiter an einem Handarbeitsplatz in der Batteriesystemfertigung.



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

Erste Serienlenkungen für den ID.3

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

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

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

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

Es ist inzwischen die vierte Len-

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

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

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



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

wb

¹ Das Fahrzeug wird noch nicht zum Verkauf angeboten.

² netto = nutzbare Batteriekapazität

Chemie-Nobelpreisträger im Werk Salzgitter

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

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

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

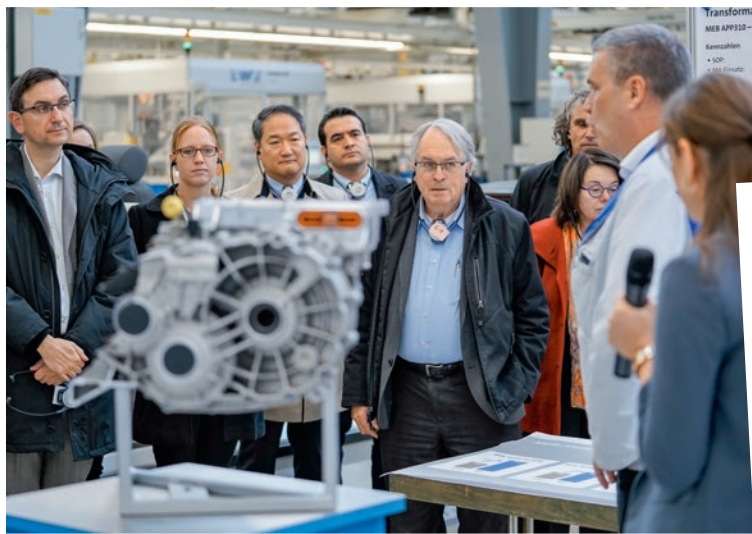
Die wissenschaftliche Grundlage für die heute üblichen Lithium-Ionen-Batterien legte der gebürtige Brite M. Stanley Whittingham und erhielt dafür im Oktober den Nobelpreis.

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

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



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



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



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

Lutz Becker: „Ich wurde hier super aufgenommen“

Dem neuen Personalleiter sind Respekt und Freude an der Arbeit wichtig

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

Vorhersehung, dass ich einmal nach Salzgitter wechseln würde.“

Sein Werdegang

Seit dem 1. September 2019 ist Lutz Becker neuer Personalleiter am Komponentenstandort Salzgitter. „Ich wurde hier super aufgenommen und finde es sehr familiär.“ Becker ist studierter Sozialpädagoge. Zu Beginn seines Berufslebens war er zunächst in der Erwachsenenbildung tätig,

anschließend in der VW Coaching GmbH, im Personalwesen Management und ab 2005 im Zentralen Personalwesen in Wolfsburg. Zudem war Becker 15 Jahre Mitglied im GBR Sozialausschuss und leitete diesen auch. Als Arbeitgeberbeauftragter für Schwerbehinderte im Konzern setzte er sich besonders für die Themen Gesundheit und leistungsgewandelte Mitarbeiter ein. An der Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten hat er maßgeblich mitgewirkt.

Spannende Zeit

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



Gestaltet den Transformationsprozess innerhalb des Werkes: Lutz Becker.

Gesucht: Künstler für Familienfest am 4. Juli

Werk Salzgitter feiert 50-jähriges Jubiläum

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

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

Enthalten sollte die Bewerbung diese Informationen: Wer sind Sie?

Was machen Sie? Und warum wollen Sie auftreten? Bitte fügen Sie Ihrer Bewerbung außerdem Anschauungsmaterial bei – gern als Link auf eine Internetseite oder auf einem Stick oder CD.

Einsendungen bitte senden an: **Inka Marohn, Sektor 14, 2. OG, Raum 213. Das Projektteam freut sich auf ein vielfältiges und buntes Programm.**



Skoda Chef in Salzgitter

Informationsaustausch zum Transformationsprozess

Die Autoindustrie wandelt sich weltweit schnell und grundlegend. Mit den wesentlichen Treibern dieses Wandels wie der E-Mobilität setzt sich auch die Konzernmarke ŠKODA



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

AUTO auseinander. Deren Vorstand machte sich bei einem Besuch in Salzgitter jetzt ein Bild davon, wie das Motorenleitwerk der Komponente den Transformationsprozess gestaltet. Unter der Führung vom Vorstandsvorsitzenden der Komponente, Thomas Schmall, und Werkleiter Andreas Salewsky besichtigten der Skoda Auto Vorstandsvorsitzende Bernhard Maier und seine Kollegen unter anderem die EA211 Evo-Montage, die Rotor-/Statorfertigung und das Center of Excellence Batterie zelle mit seiner Pilotlinie.

Starke Ideen für die Zukunft

Standort Kassel überzeugte beim Innovationsforum mit 37 Studien und Forschungsprojekten

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

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

1 Virtuelle Baustufe



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

6 Nanopartikelverstärkte Magnesiumlegierung



Tim Bachmann stellte verschiedene Fixierungstechnologien vor, welche die Magnete für den Rotor fixieren. Indem Magnesiumlegierungen durch Nanopartikel verstärkt werden, kann die Gießerei ihr Produktportfolio ausbauen sowie neue Legierungen für weitere Anwendungsfälle verwenden. Am Beispiel von Sitzlehnen im Druckguss zeigte Klenke auf, dass das Gewicht pro Fahrzeug um 3 Kilogramm gesenkt sowie der CO₂-Ausstoß um bis zu 3.500 Tonnen jährlich verringert werden könnte.

2 Hairpin der 3. Generation

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



3 Thermischer Printer

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



5 Digitalisierung

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



4 Alternative Magnetfixierung

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



Neuer Leiter im Cost Center 3

Marcel Schmieder folgt auf Peter Weidinger

Marcel Schmieder hat am 4. November die Leitung des Cost Centers 3 im Motorenwerk Chemnitz übernommen. Er folgt auf Peter Weidinger, der in die passive Phase der Altersteilzeit eintritt. Peter Weidinger gehörte zu den Mitarbeitern der ersten Stunde. Im März 1990 kam er von Barkas in das Motorenwerk Chemnitz. Zu seinen Stationen bei Volkswagen Sachsen gehörten unter anderem die Assistenz der Geschäftsführung, die Leitung der Pilothalle im Fahrzeugwerk Zwickau, die Projektleitung Passat sowie zuletzt

die Leitung des Cost Centers 3 im Motorenwerk Chemnitz. Marcel Schmieder startete seine Karriere bei Volkswagen 2001 als Doktorand in der Konzern-Logistik in Wolfsburg. Es folgten unterschiedliche Aufgabenbereiche in Wolfsburg sowie bei Skoda in Mladá Boleslav. 2014 führte ihn sein Weg zum ersten Mal nach Sachsen - zunächst in die Gläserne Manufaktur Dresden, dann in das Fahrzeugwerk Zwickau und schließlich in das Motorenwerk Chemnitz, wo er seit September 2017 für das Produktionssystem verantwortlich zeichnete.



Marcel Schmieder (links): Gespräche mit dem Team und gemeinsame Lösungsfindung sind ihm wichtig.

3 Fragen



Marcel Schmieder,
neuer Leiter des Cost
Centers 3

„Gemeinsam Ziele erreichen“

1 Die Leitung eines Cost Centers ist für Sie ein komplett neuer Aufgabenbereich. Was sind für Sie die größten Herausforderungen? Die Produktionsprozesse und Technologien der Nocken- und Rohrfertigungen sowie der Fertigungen für integrierte Ausgleichswellen und Ventiltriebsmodule sind für mich neu: Entscheidend ist es deswegen, umfassende Kenntnisse in diesen Bereichen zu erlangen. Eine weitere Herausforderung ist es, Impulse zur

Weiterentwicklung der Fertigungsbereiche und Meisterschaften sowie des Engineerings zu setzen und so auch die systematische Neuausrichtung des Cost Centers auf zukunftsweisende Produkte und innovative Technologien voranzutreiben.

2 Welche Ziele haben Sie sich für die nächsten Monate gesetzt? Mir ist es wichtig, die Meisterschaften und Teams sowie jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter kennenzulernen. Dazu sind die Mitarbeitergespräche und die Dialoge zum Stimmungsbarometer ein sehr gutes Instrument. Außerdem habe ich vor, eine Cost-Center-interne Klausur durchzuführen, bei der wir gemeinsam Ziele für 2020 definieren. Eine bedeutende

Aufgabe wird auch der erfolgreiche Anlauf des Nockencenters 6.

3 Was wollen Sie Ihrer Mannschaft mit auf den Weg geben?

Als Team ist es entscheidend, die Konzern-Grundsätze als gemeinsames Wertefundament zu leben. Ich möchte meine Mannschaft dazu auffordern, offen für die Weiterentwicklung der Fertigungs- und Montageprozesse und für neue Technologien zu sein. Dazu gehört auch eine gute Diskussionskultur und das kritische Hinterfragen der bestehenden Situation: Was läuft bereits gut? Was wollen wir gemeinsam verändern? So können wir die Weichen stellen, um unsere Ziele für die Zukunft zu erreichen und erfolgreich zu sein.

Lieferantentag im Motorenwerk Chemnitz

Unter dem Motto „Ein Motor – Ein Team – Eine Qualität“ fand am 12. November der erste Lieferantentag zum Neuprojekt EA 211 R3 TSI evo in Chemnitz statt. Eingeladen waren Managementvertreter wichtiger Partnerfirmen sowie anderer Konzern-Marken.

Den Schwerpunkt der Veranstaltung bildete der Austausch zum Produktprojektstand sowie das Kennenlernen der Qualitätsanforderungen. Darüber hinaus konnten sich die eingeladenen Lieferanten ein Bild über die Ergonomieanforderungen des Standorts Chemnitz machen und direkt in der Motorenfertigung über die Verwendung ihrer Bauteile informieren.

Zum Abschluss wurde ein gemeinsames Commitment für einen erfolgreichen und qualitätskonformen Anlauf des neuen Projekts unterzeichnet.



Lieferantentag: Die Teilnehmer tauschten sich zum Projektstand aus.

Neue Struktur im Motorenwerk

Das Motorenwerk Chemnitz passt seine Organisationsstruktur an. Die Fachbereiche Serienplanung, IE und Vorseriencenter/Pilothalle gehören künftig zur Fabrikplanung. Die Leitung übernimmt Dr. Uwe Muck, bislang Leiter Cost Center 2.

Nachfolgerin von Dr. Muck wird Jaqueline Bülow, die aktuell für die Werktechnik verantwortlich zeichnet. Die Bereiche Werktechnik und Instandhaltung werden zusammengefasst und von Timo Veith geleitet. Gültig ist die neue Struktur ab dem 1. Januar 2020.



Gegenseitiger Austausch: Zum Entwicklertag kamen internationale Teilnehmer.

16. Entwicklertag in Chemnitz

Teilnehmer aus China, Russland, Mexiko, Tschechien, Ungarn und Deutschland der Fachbereiche Technische Entwicklung, Qualitätssicherung, Planung und Fertigung haben sich am 5. November im Motorenwerk Chemnitz zum 16. Entwicklertag getroffen. Schwerpunkte waren unter anderem die aktuelle Feldsituation und die Vorstellung sowie Maßnahmenableitung der definierten Themen aus den vorgelagerten Typführertagen. Außerdem wurde ein Ausblick auf technische Neuerungen und zukünftige Aggregateprojekte gegeben.

Die Zeichen stehen auf Stabilität und Zukunftsplanung

Brief des Werkleiters und des Betriebsrats an die Belegschaft

Liebe Kolleginnen
und Kollegen,

das laufende Jahr neigt sich dem Ende entgegen – und es war ein sehr anspruchsvolles. Die Einrüstungen des evo-Motors in der mechanischen Fertigung sowie in der Montage sind wichtig für unsere Zukunft und werden in einigen Bereichen auch 2020 noch fortgeführt. Ebenso wurden diverse „Großreparaturen“ und Ersatzinvestitionen, wie zum Beispiel im Zylinderkopf, durchgeführt, welche uns einen stabilen Prozess gewährleisten. Auch das 20-Schicht-Modell Flex haben wir erstmals als Pilot an unserem Standort eingeführt. Nicht zu vergessen, erstmals werden wir über 830.000 Motoren ausliefern. Um das zu gewährleisten haben wir Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen sowie Ferienhelferinnen und -helfern erhalten. Die damit verbundene personelle Verwirbelung in der Fabrik konnten wir gemeinsam mit Ihnen meistern.

Wie auch unser Werk, ist die automobilen Welt in einen Veränderungsprozess eingetreten. Die Weltwirtschaft sowie die internationalen Märkte sind unbeständig. Umso mehr danken wir Ihnen, dass Sie und alle, die uns am Standort Chemnitz unterstützen und geholfen haben, in diesen bewegten Zeiten mit vollem Einsatz bei der Sache waren.

Der Trend zur E-Mobilität hat weitere Impulse erfahren und die Weltpresse widmet sich mehr und mehr den Themen Nachhaltigkeit, Klimaschutz und Emissionen – und das auch fokussiert auf das Automobil. Wir in Chemnitz leisten mit unseren effizienten, kompakten Benzinern unseren Beitrag, sind für die kommenden Jahre gut aufgestellt und haben so die Chance, uns einzubringen und darüber hinaus mit neuen zukunftsfähigen Geschäftsfeldern zu beschäftigen. Ein Beispiel ist die Möglichkeit der Produktion von MEB-Nebenaggregate. Im Detail bedeutet das die Fertigung von Bauteilen für das Thermomanagement von Elektrofahrzeugen. Dies ist auch in der Standortvereinbarung verankert und wird nun forciert. Insofern stehen die Zeichen für unseren Standort auf Stabilität und Zukunftsplanung.

Ihnen allen und Ihren Familien wünschen wir ein erholsames, friedliches und harmonisches Weihnachtsfest. Genießen Sie die Feiertage, erholen Sie sich und nutzen Sie die Zeit für sich und Ihre Familien. Für das kommende Jahr wünschen wir allen gute Gesundheit, Kraft, Kreativität, Frieden und Glück.

Ein frohes Weihnachtsfest und kommen Sie gut ins neue Jahr.

Herzliche Grüße
Uwe Thesling, Werkleiter
René Uttoff, Betriebsratsvorsitzender



Motorenwerk Chemnitz: für die kommenden Jahre gut aufgestellt.



Parallel zur laufenden Produktion: Zukunftsfähige Geschäftsfelder stehen im Fokus.



Bereiten den Karosseriebau auf den SOP des neuen Bentley Bentayga¹ vor: (von links) Torsten Jungheinrich, Thomas Puchelt, Marco Lang und Uwe Solbrig.

Kleine Fläche – viel Inhalt

In der D-Klasse laufen die Vorbereitungen auf den SOP des neuen Bentley Bentayga¹ auf Hochtouren

Auch nach bereits 13 erfolgreich gemeisterten Serienanläufen für den Karosseriebau für den Phaeton, die Bentley Modelle und den Lamborghini Urus² will sich unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der D-Klasse im Zwickauer Fahrzeugwerk keine Routine einstellen. Und das ist auch gut so, „denn gerade Kunden im Luxussegment sind anspruchsvoll, die Produkte besonders hochwertig“, erklärt der Leiter der Karosseriefertigung, Uwe Solbrig. Und so hat auch die derzeit auf Hochtouren laufende Vorbereitung des SOP für den neuen Bentayga von Bentley zu Jahresbeginn 2020 nichts von Routine,

wennleich jeder Handgriff sitzt und jeder genau weiß, was er zu tun hat. „Ist ja nicht unser erster SOP, aber das Kribbeln bleibt schon“, sagt Uwe Solbrig. Gerade jetzt in dieser Phase seien die intensiven Abstimmungen mit dem Kunden Bentley das A und O für das Gelingen des Serienstarts.

Hohe Ansprüche an Technik und Belegschaft

Das gilt auch für die Planung. „Wir haben hier eine kleine Fläche mit wahnsinnig viel Inhalt“, sagt Marco Lang, in der D-Klasse verantwortlich für den Bereich Seitenteil in der Serienplanung Karosseriebau. Die

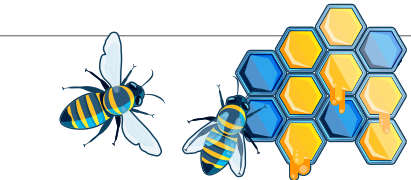
vergleichsweise hohe Taktzeit von etwa 17 Minuten – auf der gegenüberliegenden Werkseite in der A-Linie liegt diese bei rund 90 Sekunden – verlange, möglichst viel Arbeitsinhalt in einen Takt zu bringen. Vor allem an Roboterprogrammierung und die Werkzeugausstattung der Roboter stelle dies hohe Ansprüche. „Der VASS-Standard wird hier hoch ausgereizt, die Werkzeuge häufig gewechselt“, sagt Marco Lang und verweist darauf, dass der Automatisierungsgrad von anfangs rund 30 Prozent auf derzeit etwa 60 Prozent gestiegen ist. Das heißt aber nicht, dass die Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht minder hoch sind.

Qualifikation spiele immer eine große Rolle – beim Umstieg auf neue Fügeverfahren zum Beispiel. Technisches Verständnis und Können sowie die Fähigkeit, komplexe Arbeitsabläufe zu absolvieren, seien wichtig. „Das geht nur mit einer gut qualifizierten Mannschaft, und die haben wir hier“, sagt Thomas Puchelt, Technischer Sachbearbeiter für Bentley. Dass in der D-Klasse alle rund 400 Beschäftigten an einem Strang ziehen, wenn es da-rauf ankommt, hat die Truppe in den vergangenen Jahren oft bewiesen. Etwa, als eine Fertigungslinie aus dem Werk in Bratislava nach Zwickau umgesetzt wurde – „eine

wichtige Entscheidung zur Beschäftigungssicherung in der D-Klasse“, erinnert sich Serienplaner Torsten Jungheinrich.

Kundenzufriedenheit steht an erster Stelle

An oberster Stelle in der D-Klasse steht immer die Kundenzufriedenheit – nicht nur, wenn ein SOP ansteht: „Mit Bentley verbindet uns eine nunmehr 15-jährige Zusammenarbeit. Wir kennen uns und arbeiten lösungsorientiert zusammen“, sagt Solbrig und äußert die Hoffnung auf einen geordneten Brexit. „Alles andere möchten wir uns gar nicht vorstellen.“



Honig aus dem Fahrzeugwerk Zwickau

Seit Mitte November wird die „Werkbiene“, der Honig aus dem Fahrzeugwerk Zwickau, verkauft. Entstanden ist der Honig im Rahmen des Kooperationsprojekts „Bienen als Botschafter für nachhaltiges Handeln“ mit der Stadt Zwickau. Dazu sind vergangenes Jahr 25 Bienenbeuten mit je 50.000 Bienen hinter dem Abwasserzentrum aufgestellt worden. Volkswagen Sachsen leistet mit dem Projekt einen wichtigen Beitrag zum Schutz heimischer Tiere. Das 500-g-Glas kostet 7 Euro und ist bei Aramark in den beiden Betriebsrestaurants in RB Halle 2 und RB Halle 5 sowie bei Delta pro an den Kiosken in den Hallen 11, 2A und 5/6 erhältlich.



„Werkbiene“: 50.000 Bienen produzieren den Honig aus Zwickau.

DigiDays 2019: Digitalisierung zum Anfassen

Technologiemesse ermöglicht Blick in die digitale Zukunft der Arbeitswelt

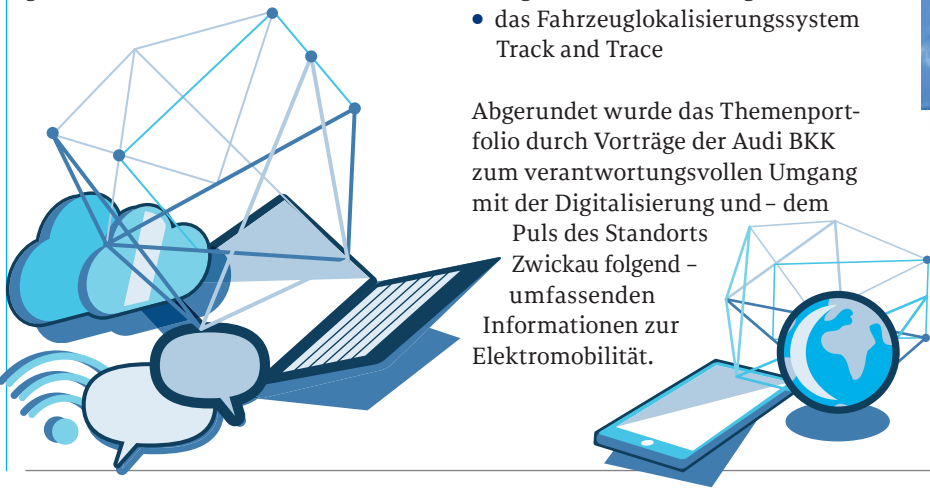
Im Fahrzeugwerk Zwickau sind am 25. November die DigiDays zu Ende gegangen. Die Veranstaltung in der Form einer kleinen Technologiemesse mit Messeständen und Vorträgen fand zum zweiten Mal in dieser Form statt und war zugänglich für alle Mitarbeiter. Die zahlreichen Besucher an den zwei Veranstaltungstagen bestätigen das große Interesse der Zwickauer Belegschaft an den gezeigten Themen rund um die Digitalisierung. „Dank der Exponate können wir schon jetzt in die nahe digitale Zukunft unserer Arbeitswelt schauen. Die DigiDays machen neue Technologien erleb- und greifbar. Wir freuen uns über das

große Interesse. Vielen Dank an alle, die die Veranstaltung mit ihrer Unterstützung ermöglicht haben“, sagte Dr. Jörg Engelmann, Leiter Digitale Absicherung und Technologieplanung.

Zu den Highlights der DigiDays zählten unter anderem:

- die Vernetzung zwischen fahrerlosen Transportfahrzeugen (FTF) in der modernen Logistik 4.0
- der Montagewagen mit integrierten Robotern zur Montage der cw-Bodenverkleidung – eine Automatisierungslösung zur Ergonomieverbesserung
- das Fahrzeuglokalisierungssystem Track and Trace

Abgerundet wurde das Themenportfolio durch Vorträge der Audi BKK zum verantwortungsvollen Umgang mit der Digitalisierung und – dem Puls des Standorts Zwickau folgend – umfassenden Informationen zur Elektromobilität.



DigiDays 2019: Chance zum Informationsgewinn.



Vorstellung von NavVis: mobile Scan-Datenerfassung.

¹Bentley Bentayga: Kraftstoffverbrauch Benzin / Diesel in: l/100km; kombiniert 13,1–21,6; CO₂-Emissionen, g/km: kombiniert 296; Effizienzklasse F
²Lamborghini Urus: Kraftstoffverbrauch Benzin in: l/100km, kombiniert 12,7; CO₂-Emissionen g/km: kombiniert 290; Effizienzklasse G

Erlebniswelt im neuen Look

ID.3¹ ab sofort dauerhaft ausgestellt – We Services bekommen eigenen Bereich – Kugelhaus wiedereröffnet

Die Erlebniswelt der Gläsernen Manufaktur präsentiert den Besuchern, Gästen und Beschäftigten zum Jahresende neue Highlights. Im Mittelpunkt steht die Präsentation des ID.3 in der Volkswagen Lounge. Aktuell ist die Manufaktur nach der Wolfsburger Autostadt erst der zweite Ort weltweit, an dem Besucher das Auto dauerhaft besichtigen können. Zwei Begleitexponate demonstrieren zudem die neusten technischen Features wie das Augmented-Reality-Head-up-Display. Damit wird im ID.3 etwa die Navigation für den Fahrer digital vor das Auto projiziert. Die bereits in der Erlebniswelt gezeigte ID. Studie wird auch weiterhin zu sehen sein. Zudem wird bis Anfang Januar der ID. Buggy als Showcar in die Manufaktur zurückkehren.

Besucher sollen We Dienste kennenlernen

Am Übergang zur Schuppe 2 haben die Volkswagen We Services ihren Platz erhalten. Darunter bündelt die Marke ihre Online-Services im und um das Fahrzeug. Projektleiter ist Jörg Nitzsche aus dem Marketing. Der 50-Jährige arbeitet seit 2001 in der Gläsernen Manufaktur. Zusammen mit den Berliner Kollegen vom Vertrieb Digital & New Business hat er die IAA-Exponate nach Dresden geholt. „Wir wollen unsere Besucher mit den digitalen Diensten von

Mitarbeiter Jörg Nitzsche am ID.3. Das mondsteingraue Fahrzeug ist ein Highlight der Erlebniswelt. Im Hintergrund: das Augmented-Reality-Head-up-Display.



Stark: Nach der Wolfsburger Autostadt verwandelt sich auch ein Teil der Gläsernen Manufaktur in den We Space.

Volkswagen vertraut machen“, erklärt Nitzsche und ergänzt: „Als Schaufenster für die Mobilität der Zukunft sind wir dafür der perfekte Ort.“

Das aktuelle Portfolio von We umfasst sechs Dienste, die allesamt multimedial in der Erlebniswelt ausgestellt sind: Handyparken (We Park), Kofferraumlieferungen (We Deliver), Elektrisch laden (We Charge), Connectivity zum Nachrüsten für ältere Fahrzeuge



(We Connect), personalisierte Tipps und Vergünstigungen (We Experience) und das vollelektrische Carsharing (We Share). Zum Erfolg des letztgenannten Dienstes tragen die Beschäftigten am Dresdner Standort maßgeblich bei. So werden in der Gläsernen Manufaktur mehr als 2.000 e-Golf für die Expansion von We Share gefertigt.

Ebenfalls neu und seit Kurzem wiedereröffnet ist das Kugelhaus. In einer mehrwöchigen Umbauphase wurde die technische Ausstattung der Kugel auf den neusten Stand gebracht. Klarer Blickfang ist die eindrucksvolle neue 270°-Projektionsfläche (7600 x 1080 Pixel) im Innern der Kugel, die von fünf Projektoren

zusammengesetzt wird und auch einzeln und mit unterschiedlichen Inhalten bespielt werden kann. Für tollen Klang sorgt eine 7.1-Soundanlage, die Kinoatmosphäre versprüht. Zu sehen sind drei Filme: ID.3, We Services und ein Umweltclip, der bei der neu angebotenen Umweltführung gezeigt wird.

3 Fragen



Lars Dittert (46), Standortleiter der Gläsernen Manufaktur

„Klares Bekenntnis zum Standort“

1 Herr Dittert, jetzt steht es fest: Der ID.3 wird ab Herbst 2020 in Dresden montiert. Was bedeutet das für die Gläserne Manufaktur?

Dresden wird nach Zwickau der zweite Standort, der den ID.3 baut. Dies ist ein klares Bekenntnis zur Gläsernen Manufaktur. Mit dem ID.3 bauen wir eines der Zukunftsmodelle von Volkswagen. Wir werden die Schaufensterfunktion für Elektromobilität weiter forcieren und technologische Entwicklungen in der Manufaktur vorantreiben.



2 Es heißt, alle Jobs am Standort sind sicher. Wie sind die konkreten Pläne?

Die Details werden eben erarbeitet. Neben der Montage des ID.3 steht fest, dass wir darüber hinaus den Auslieferungsstandort Dresden mit dem gezielten Fokus auf Elektrofahrzeuge ausweiten. Wir prüfen auch, welche der neuen Geschäftsfelder wir auf- beziehungsweise ausbauen können. Für alle Überlegungen in diese Richtung gilt, dass sie nachhaltig und wirtschaftlich sein müssen.

3 Was kommt in den nächsten Monaten auf die Beschäftigten zu?

Klarer Fokus ist es, den e-Golf² Mitte kommenden Jahres in der gewohnt hohen Qualität auslaufen zu lassen. Die Qualifizierungen für den ID.3 beginnen etwas eher und werden in der Umbauphase nach den Sommerferien intensiviert. Wir haben schon jetzt eine hoch qualifizierte Mannschaft, die das Thema Elektromobilität seit 2017 kennt. Unsere Besucher werden hautnah erleben, wie die Zukunft von Volkswagen montiert wird. Das macht den Besuch der Manufaktur zu einem Erlebnis. Dabei wird der ID.3 natürlich der Besuchermagnet sein.

Start-up-Inkubator: Starke Quote an Folgeprojekten

Vierte Klasse erfolgreich beendet – home-iX arbeitet für Volkswagen Immobilien

Anfang November haben die Start-ups der vierten Klasse des Future Mobility Incubators ihre Abschlusspräsentationen gehalten. Nach sechs Monaten im Gründerprogramm von Volkswagen stellten die Junggründer ihre Ergebnisse vor. Mit dabei: viele Projektpartner wie die Konzern-Forschung aus Wolfsburg und die Landeshauptstadt Dresden.

Dass der Inkubator seine Rolle als Türöffner in den Konzern wieder einmal unter Beweis gestellt hat, unterstreicht Start-up-Koordinator Johannes Rönsberg: „Drei von fünf Start-ups der Class #4 sind in guten Gesprächen oder haben schon ein konkretes Projekt vereinbart. Das ist eine starke Quote!“

Neben Aviloo (Batteriediagnose mit Zertifikat) und LiGenium (Logistiklösungen aus Holzwerkstoffen) zählt auch home-iX zu den Start-ups, mit denen Volkswagen weiter zusammenarbeitet. Die Firma gehört mit Mehmet Arziman und Heiko Scholtes zwei ehemaligen Mitarbeitern von Porsche. Ihr Ansatz: die vielen Anbieter von Smarthome-Lösungen in einer zentralen App bündeln. Rönsberg: „Der Ansatz hat uns schon im Auswahlverfahren überzeugt. home-iX hat die Zeit bei uns gut genutzt und viele Kontakte geknüpft.“ Das Resultat: mehrere Projekte in verschiedenen Sparten – denn das Thema Softwareentwicklung wird bei Volkswagen durch die Bank weg immer wichtiger.



Johannes Rönsberg (hockend) freut sich über die Ergebnisse der vierten Start-up-Klasse: Mehmet Arziman (2. v. l.) von home-iX hat gleich mehrere Folgeprojekte mit Volkswagen vereinbart.

Ein Projektpartner sind die Volkswagen Immobilien (VWI), die Anfang Dezember 60 neue Business-Appartements in Wolfsburg eröffnet haben. Diese sind nicht nur modern und hochwertig ausgestattet, sondern integrieren unter anderem auch Smarthome-Geräte. So können die Mieter per App zum Beispiel die Heizung aus der Ferne regulieren und Servicedienste wie Reparaturen beauftragen. Die technische Lösung

und das App-Design stammen von home-iX. „Auf der Suche nach einer anbieterübergreifenden Plattform für Smarthome, Mieterkommunikation und unseren Services hat uns home-iX voll überzeugt, sodass wir eine strategische Kooperation eingegangen sind. Mehmet, Heiko und ihr Team haben tolle Arbeit abgeliefert“, so VWI-Projektleiter Stefan Steiner. Eine Arbeit, die im Future Mobility Incubator vorangetrieben wurde.

¹Das Fahrzeug wird noch nicht zum Verkauf angeboten.
²Passat GTE: Kraftstoffverbrauch, l/100 km: kombiniert 1,7-1,6; Stromverbrauch, kWh/100 km: kombiniert 15,7-15,1; CO₂-Emission, g/km: kombiniert 39-37; Effizienzklasse: A+1
³e-Golf: Stromverbrauch, kWh/100 km: kombiniert 13,8 - 12,9; CO₂-Emission kombiniert, g/km: 0; Effizienzklasse: A+
wb



Lackierglocken verteilen den Lack im elektrostatischen Hochrotationsverfahren: So werden bis zu 60 Tonnen Lack pro Jahr weniger verbraucht.



Gigantisch: Die neue Anlage hat eine Länge von drei Fußballfeldern.

Neue Decklackanlage: Hightech schont Ressourcen

Eine der modernsten Lackstraßen im Konzern hat den Betrieb aufgenommen

Nach anderthalb Jahren Bauzeit übergab Werkleiter Thomas Hahlbohm stellvertretend für das Werkmanagement die neue Decklackanlage an das Team. 70 Millionen Euro hat das Unternehmen in die Hightech Lackierstraße investiert. „Wir setzen unser Modernisierungskonzept für das Werk Hannover konsequent um“, betont Werkleiter Hahlbohm. Die neue Decklackanlage sei auch für künftige Fahrzeugmodelle aus Hannover konzipiert „und sichert so die Auslastung des Standorts und unsere Arbeitsplätze“.

Auf zwei parallelen Arbeitssträngen fahren in Hochzeiten bis zu 490 Fahrzeuge täglich durch die 280 Meter lange Anlage. Mit einer Breite von 27 Metern und einer Höhe von

28 Metern wirkt die gigantische Anlage wie ein ganzer Häuserblock. Auf drei Ebenen ist die neue Technik untergebracht. Lackiererei-Leiter Torsten Cordes: „Moderne Fertigungstechniken erhöhen nochmals die Qualität unserer Fahrzeuge und schonen zeitgleich Ressourcen. Wir haben damit in Hannover eine der modernsten Lackierereien im Volkswagen Konzern.“

Bei der Planung war neben der Effizienzsteigerung und der Ressourcenreduzierung auch die Ergonomie der bis zu 46 Mitarbeiter pro Schicht wichtig. Die neue Decklackanlage ist sogar barrierefrei gebaut. Damit könnten auch Mitarbeiter im Rollstuhl in der Lackiererei arbeiten.



Echte Teamarbeit: Planung, Bau und Inbetriebnahme liefen im Zeit- und Kostenplan.



So werden Material und Energie gespart

Innovative Fertigungstechniken kommen in der neuen Decklackanlage zum Einsatz. Dadurch werden die Qualität erhöht und Ressourcen geschont:

- **Neues Lackierverfahren spart Material:** Lackierglocken auf den Robotern verteilen den Lack jetzt in allen Lackierprozessen im elektrostatischen Hochrotationsverfahren mit bis zu 65.000 Umdrehungen in der Minute.
Einsparung: 60 Tonnen Fahrzeuglack pro Jahr.
- **Umlufttechnik:** In der Vergangenheit wurden 100 Prozent Frischluft der Anlage zugeführt und nach Reinigung wieder nach außen abgegeben. Ab sofort werden rund 80 Prozent Umluft eingesetzt.
Einsparung: bis zu 25.000 Megawatt Energie pro Jahr.
- **Trockenabscheidung:** Konventionell werden Lackpartikel aus der Luft mit Wasser und Chemikalien herausgespült. In der neuen Decklackanlage werden nicht aufgetragene Lackpartikel über eine Kartonfilterabscheidung aufgefangen.
Einsparung: 3.400 Kubikmeter Frischwasser pro Jahr, es kommen keine Chemikalien mehr zum Einsatz.
- **„Füllerlose Lackierung“:** Innovative Techniken ermöglichen einen neuen Aufbau der Lackschichten auf der Karosserie. Dabei entfällt künftig der sogenannte „Füller“ (eine Grundierung der Lackierflächen unter der farbgebenden Schicht).
Einsparung: bis zu 600 Kilogramm Füller pro Arbeitstag.
- **Effiziente automatisierte Messung:** Sensible Sensoren messen Schichtdicke, Farbton und Lackstruktur. Bisher wurde die Überprüfung der Werte noch manuell erfasst.



Holz und Pappe: die neuen Verpackungen für Mitnahmespeisen.

SB-Shops: Pappe statt Plastik

Die ServiceFactory investiert in den Umweltschutz: Ab sofort stellt die Gastronomie am Standort Hannover in den Bistros und SB-Shops von Plastik auf Pappe, Papier und Holz um. Plastikbesteck und Menüschilder aus Kunststoff gehören der Vergangenheit an, sie werden nach und nach gegen umweltfreundlichere Materialien ausgetauscht.

Für alle sichtbares Zeichen der Umstellung sind die Recyclingservietten, die bereits an allen Take-away-Ständen ausliegen. Teurer werde das Angebot in den Bistros trotz der Umstellung für die Kunden nicht, versichert Thomas Mukrasch von der Service Factory: „Die Preise bleiben unverändert, obwohl wir im Einkauf für das Geschirr nun etwas mehr zahlen müssen.“ Bis zum Frühjahr soll die Umstellung komplett abgeschlossen sein.

Euer Jahr, Eure Wünsche

Beschäftigte blicken auf 2019 zurück und gleichzeitig voraus auf 2020

Ein bewegendes Jahr 2019 liegt hinter uns. Wir wollten von Euch wissen: Was waren Eure persönlichen Themen in den vergangenen Monaten und welche Wünsche habt ihr für 2020?



Ajoub Abou Zaki (28):
KaroBau und
VWN-Mitarbeiterbotschafter

Wie war das Jahr 2019 für dich?
Auf das Jahr 2019 blicke ich positiv zurück. Als VWN-Mitarbeiterbotschafter habe ich über den Tellerrand geschaut, viele neue Leute kennengelernt und Einblick in die Prozesse hinter meiner Arbeit gewonnen. Die offene Fehlerkultur gibt mir Sicherheit und stärkt mich als Person.

Was wünschst du dir für das kommende Jahr 2020?
Ich möchte alle Nutzis mitnehmen auf unsere Transformationsreise, damit wir langfristig motivierter arbeiten. Wenn wir den Kulturwandel gemeinsam anpacken, stehen uns alle Möglichkeiten offen.



Gonca Deveci (20):
Auszubildende
Fachkraft für Lagerlogistik

Wie war das Jahr 2019 für dich?
Seit Jahresbeginn bin ich Jugendvertreterin und kann daher im Namen aller Azubis sagen: Es war ein erfolgreiches Jahr! Durch das Ehrenamt stehe ich mit vielen unterschiedlichen Leuten in Kontakt, kann die Interessen meiner Kolleginnen und Kollegen vertreten und mich sozial einbringen.

Was wünschst du dir für das kommende Jahr 2020?
Mit dem Abschluss meiner Ausbildung beginnt für mich ein neuer, aufregender Lebensabschnitt. Ich hoffe auf eine gute Stelle und habe mir vorgenommen, mich noch intensiver auf meine Arbeit als JAVlerin zu konzentrieren.



Jolyn Gamroth (25):
Gießerei

Wie war das Jahr 2019 für dich?
Ich habe meine Abteilung gewechselt, vom Wärmetauscher in die Gießerei. Dort wurde ich sehr gut aufgenommen und fühle mich sehr wohl. Die Prozesse hier sind super interessant, durch einige kleine Projekte konnte ich viele Eindrücke sammeln und meine Kenntnisse erweitern.

Was wünschst du dir für das kommende Jahr 2020?
Ich hoffe, in den Meistervertreter-Pool aufgenommen zu werden, und freue mich auf neue Aufgaben. Des Weiteren hoffe ich, dass die Zusammenarbeit und der Informationsfluss unter den Bereichen noch besser wird.



Włoszczyński, Dariusz:
Qualitätssicherung VWP,
MontageWerk Poznań

Wie war das Jahr 2019 für dich?
Das Jahr 2019 war für uns VWP-Mitarbeiter sehr arbeitsreich und voller Herausforderungen. Aber: Die Mannschaft hat Flexibilität bewiesen, damit das Unternehmen funktionierte.

Was wünschst du dir für das kommende Jahr 2020?
Wir blicken mit Hoffnung und Zweifel in die Zukunft. Einerseits steht der Anlauf des neuen Caddy bevor, darauf freuen wir uns. Andererseits ist für 2020 ein Abbau von Arbeitsplätzen geplant. Ich hoffe, auch in Zukunft weitere Volkswagen Nutzfahrzeuge hier in Poznań bauen zu können.

Volkswagen Orchester wird 70

Im Dezember 1949 gaben die Musiker ihr erstes Konzert – Mitarbeiter Marcus Kern ist seit sieben Jahren als Trompeter dabei

Am letzten Arbeitstag vor dem Werkurlaub an Tor 17, bei der Betriebsversammlung in Halle 11, bei Benefizkonzerten in der Region Wolfsburg-Braunschweig oder wenn prominente Gäste kommen – das Philharmonische Volkswagen Orchestra (PVO) ist immer dabei. In diesem Monat feiert es 70-jähriges Bestehen.

Im Orchester engagieren sich auch Mitarbeiter. Einer von ihnen ist der Entwickler Marcus Kern. Er spielt Trompete in der Big Band, die mit 20 Musikern ebenso wie das Sinfonie- und Blasorchester zum PVO gehört. Zwei Volkswagen Beschäftigte spielen in der Big Band, die anderen sind Profimusiker. Für Proben und Auftritte ist Kern freigestellt.

Zum Repertoire der Big Band gehört vor allem der Big-Band-Jazz: „Wir spielen die Jazzstücke des US-Posaunisten Glenn Miller aus den 1930er Jahren nach und legen gleichzeitig großen Wert auf einen zeitgemäßen Sound.“ Kern ist 46 Jahre alt und spielt Trompete, seit er zehn ist. Er ist noch ein Kleinkind, als das Volkswagen Orchester im November 1974 seinen 25. Geburtstag mit einem Festkonzert in Wolfsburg begeht.

Die Geschichte im Schnelldurchlauf: Auftakt ist im Dezember 1949 mit einem Streich- und Blaskonzert im Kinosaal des Werkes vor mehr als 400



Die Musiker der Big Band bei der Probe: Etwa 20-mal im Jahr treffen sie sich in einem ehemaligen Speisesaal in der Südstraße. Marcus Kern (hinten, Mitte) spielt die dritte Trompete.

Zuhörern. Die Mitarbeiter-Musiker begleiten 1957 den PR-Film „Fünf Meilen westlich“. Sie spielen, als Bundeskanzler Helmut Schmidt 1976 das Werk besucht. Ihre erste Langspielplatte „Das große Wolfsburg Unterhaltungskonzert“ kommt 1982, die erste CD „Musik macht mobil“ folgt 1991. Im Frühjahr 2003 spielt das Orchester in Dresden ein Mozart-Konzert für den Wiederaufbau der Frauenkirche. Als die Mitarbeiter 2007 den 25-millionsten Golf mit einem großen Familienfest feiern, tritt

das Orchester in der Volkswagen Arena auf, der Heimstätte des Fußballbundesligisten VfL Wolfsburg. Im November 2010 gehen die Volkswagen Musiker mit Peter Maffay auf die „Tattoo“-Tour: Sie spielen 37 Konzerte, darunter zwei Zusatzkonzerte im Kraftwerk.

Immer wieder stehen auch Benefizkonzerte in und um Wolfsburg auf dem Programm. Die Erlöse spendet das Orchester für wohltätige Zwecke. Zwei Beispiele: Die Big Band unterstützt ein gesundes Frühstück in einer

Grundschule in Königslutter und hilft mit Spenden für eine Harz-Freizeit für Kinder aus Familien, die sich einen Schulausflug nicht leisten können. Marcus Kern: „Wir als Musiker wollen und können damit einiges in den Kinder- und Jugendprojekten vor unserer Haustür bewirken.“

Nächste Station der Big Band ist wieder im Werk Wolfsburg: Sie begleiten die letzte Betriebsversammlung des Jahres 2019 in Wolfsburg – die Orchestertradition lebt.



Die Leiter des Volkswagen Orchesters seit 1949

Fritz Krafft	1949 bis 1969
Hermann Lamprecht	1969 bis 1979
Ernst Müller	1979 bis 2001
Michael Plattberg	2001 bis 2002
Hans Ulrich Kolf	2002 bis heute



Alle Jahre wieder: Das Werksorchester verabschiedet seit dem Sommer 1952 die Mitarbeiter mit einem Platzkonzert am Tor 17 in den Urlaub.

Mitarbeiterinnen helfen mit Therapiehunden

Claudia Schmecht und Katja Siemonsen besuchen Hospize, Pflegeheime und Schulen

Ehrenamtlich engagiert: Die Volkswagen Mitarbeiterinnen Claudia Schmecht und Katja Siemonsen haben ihre vierbeinigen Freunde Molly und Sam beim Deutschen Roten Kreuz zu Therapiehunden ausgebildet. „Wir wollten etwas Gutes tun. Da kam die Bitte des DRK über Volkswagen pro Ehrenamt nach ehrenamtlichen Helfern wie gerufen“, sagt Katja Siemonsen.

Die Ausbildung zum Therapiehund dauert zwei Wochenenden mit abschließender praktischer und theoretischer Prüfung. Nicht jeder Hund darf die Prüfung ablegen: Ein Eig-

nungstest zum Beispiel entscheidet, ob er die Voraussetzungen mitbringt, Therapiehund zu werden.

Die meisten Hunde gelten als offene Tiere. „Daher eignen sie sich bestens für Besuche zum Beispiel in Pflegeheimen, Einrichtungen für Menschen mit Behinderung oder im Hospiz“, sagt Katja Siemonsen. Ein Besuch dauere maximal eine Stunde. Die Hunde bräuchten anschließend Zeit, sich auszuruhen.

Claudia Schmecht und ihre Molly sind regelmäßig im Hospiz. Die Volkswagen Mitarbeiterin berührt es

immer wieder zu sehen, wie die Gäste dort auf ihren Hund reagieren, sich über Besuche freuen. „Solche Momente sind es, warum ich diese Ausbildung mit Molly gemacht habe – Menschen ein Lächeln und einen Augenblick der Sorglosigkeit zu schenken.“

Katja Siemonsen und Golden Retriever Sam (8) sind oft in Schulen und Pflegeheimen zu Gast. „Es ist toll zu sehen, wie positiv sich die bloße Anwesenheit eines Hundes auswirkt. Die Konzentrationsfähigkeit wird durch die Präsenz von Hunden verbessert. Die Bewohner im Pflegeheim zum Beispiel blühen regelrecht auf und freuen sich, das Tier mit Leckerlis zu verwöhnen.“

Deutlich ist zu spüren: Ihr ehrenamtliches Engagement macht den beiden Mitarbeiterinnen Spaß. Claudia Schmecht: „Man bekommt viel zurück. Wir wünschen uns, dass wir das Projekt Therapiehunde noch mehr auf andere Organisationen ausweiten können. Weitere Einsatzmöglichkeiten werden gesucht.“



Lässt sich gern von Hospiz-Gästen kraulen: Molly.



Claudia Schmecht mit Molly.



Katja Siemonsen mit Sam.

Wer kann teilnehmen?

Die Ausbildung zum Therapiehundeteam richtet sich an DRK-Mitglieder mit eigenem Hund. Was sind die Voraussetzungen?

- Die Hundeführer müssen volljährig sein.
- Die Hunde müssen zwischen zwei und sieben Jahre alt sein.
- Pro Jahr müssen mindestens zwölf Einsätze als Therapiehundeteam absolviert werden.
- Bestehen des Therapiehundeeignungstests.
- Aktives ehrenamtliches Engagement für das DRK.



Medaillen: Kollegen freuen sich mit Ralf Pfefferkorn

IT-Mitarbeiter erfolgreich bei Masters-Schwimm-WM

Ralf Pfefferkorn (34) hat ein ereignisreiches Jahr hinter sich: Mit einem Koffer voll Erinnerungen und vor allem einer Silber- und Bronzemedaille kehrte er von der Masters-Schwimmweltmeisterschaft in Südkorea zurück. Der Software-Entwickler aus dem Volkswagen Smart Production Lab belegte in der Altersklasse 30 den zweiten Platz über 200 Meter Rücken und den dritten Platz über 400 Meter Lagen.

Zwar war er mit dem Ziel angereist, wie 2014 mit einer Goldmedaille heimzukehren. Dennoch zeigt sich Pfefferkorn zufrieden: „Diesmal hat es nicht für mehr gereicht, auch wenn ich mehr als eine halbe Sekunde schneller war als vor fünf Jahren.“

Pfefferkorn ist ein erfahrener Schwimmer: Er nahm als Mitglied des Traditionsvereins SC Magdeburg sogar an den Jugend-Europameisterschaften teil und belegte dort den siebten Platz. Nach seiner Schwimmkarriere studierte er Informatik und arbeitet nun seit zwei Jahren im Smart Production Lab. Dort entwickelt er im Team unter anderem fahrerlose Transportsysteme für die Produktion.

Dem Schwimmsport ist er treu geblieben. Als Mitglied der SSG Braunschweig startet er bei Wettkämpfen und ist Trainer für Kinder. Die Teilnahme an der Masters-Schwimm-WM ist ein Hobby für ihn – ein zeitintensives. „In der Wettkampfvorbereitung habe ich zehn Wochen mehrere Stunden vor und nach der Arbeit trainiert.“ Auf die Unterstützung seiner Arbeitskollegen konnte er dabei zählen. Sie verfolgten den Wettkampf, fieberten mit und feierten ihren Kollegen nach seiner Rückkehr in die IT-City in Wolfsburg.

Masters-WM im Schwimmen

Die Weltmeisterschaft im Masters-Schwimmen richtet sich an aktive erwachsene Wettkampfschwimmer. Diesmal fand die WM in der südkoreanischen Stadt Gwanju statt.



Schnell: Ralf Pfefferkorn beim Wettkampf in Südkorea.