



Grillgut aus dem Golf: Kim Thom Suden und Mario Jünemann haben den wohl verrücktesten VW-Grill.

SEITE 9



Her mit Euren Urlaubsbildern! Die MITBESTIMMEN! sucht die besten Fotos mit VW-Bezug aus dem WU.

SEITE 8



Barrierefrei am Smartphone: Die Kollegen Klaus Falk und Lukas Sommer optimieren die 360° App.

SEITE 10

Betriebsrat im Volkswagen-Net

Seit einigen Wochen hat das neue Volkswagen-Net das alte Portal abgelöst. Klar, auch der Betriebsrat hat dort einen Auftritt. Ein Besuch lohnt sich – und wiederkommen erst recht: Der Bereich bietet einige neue Funktionen und wird in den nächsten Wochen und Monaten noch wachsen.

So wie eure Zeitung MITBESTIMMEN! mit dieser Ausgabe ein frisches Layout bekommen hat, sah das Unternehmen auch einen Neustart des Intranets für nötig. Unter dem Reiter „Konzernbetriebsrat“ findet ihr, liebe Kolleginnen und Kollegen, auch künftig alle wichtigen Inhalte von aktuellen Nachrichten des Betriebsrates über Tarifinformationen bis zu den Zuständigkeiten eurer Betriebsräte. Unter den Artikeln gibt es übrigens jeweils nicht nur die Möglichkeit, ein „Like“ zu hinterlassen, sondern auch einen Kommentar – egal, ob positiv oder kritisch.

Auch Betriebsräte der anderen deutschen Volkswagen-Standorte werden nach und nach Einzug in den Auftritt im neuen Volkswagen-Net halten.

Das gleiche gilt übrigens für die neue 360-Grad-App (siehe auch Seite 10).

Tarifoption: Auch Berechtigte in Teilzeit können künftig Geld in freie Tage wandeln

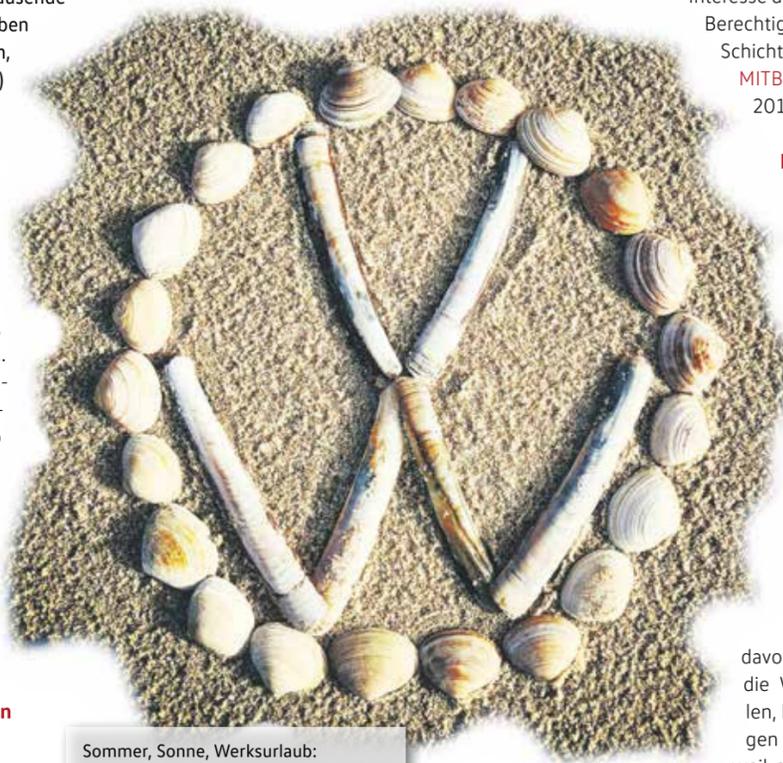
Betriebsrat setzt Anspruch ab 2020 durch – Pflege für erweiterten Kreis möglich

Mehr freie Tage statt mehr Geld: Zehntausende Kolleginnen und Kollegen bei Volkswagen haben sich in diesem Jahr bereits dafür entschieden, die neue Tarifliche Zusatzvergütung („T-ZUV“) in sechs zusätzliche freie Tage umzuwandeln. Machen dürfen das besonders belastete Gruppen: nämlich Eltern kleiner Kinder, Pflegende und Beschäftigte in Schichtarbeit. Bisher war dabei allerdings Arbeit in Teilzeit für viele ein Ausschlusskriterium. Ab kommendem Jahr ist das vorbei.

Teilzeiter, die vor Januar 2019 in Teilzeit waren, blieben bisher ausgeschlossen. Wer erst ab 1. Januar 2019 in Teilzeit wechselte, wurde hingegen berücksichtigt. Nun haben sich Betriebsrat und Unternehmen darauf geeinigt, dass ab 2020 alle Kolleginnen und Kollegen in Teilzeit die Wahloption für freie Tage ziehen können – und zwar egal, seit wann sie in Teilzeit arbeiten. Voraussetzung ist natürlich auch hier, dass die Beschäftigten zu den Gruppen der Berechtigten zählen – also kleine Kinder erziehen, Angehörige pflegen oder regelmäßig in Schicht arbeiten (Details siehe MITBESTIMMEN! 03 in 2018).

Betriebsrat sieht in künftiger Regelung einen wichtigen Schritt zu mehr Gerechtigkeit

Der für Tarifrfragen zuständige Betriebsratskoordinator Guido Mehlhop sagt: „Unsere bis-



Sommer, Sonne, Werksurlaub: Der Betriebsrat bringt pünktlich zu den Sommerferien gute Nachrichten.

Interesse daran innerhalb der Berechtigtengruppe, die Schicht arbeitet (siehe MITBESTIMMEN! 04 in 2018).

Rund jeder Achtzehnte arbeitet Teilzeit

Laut Personalwesen arbeiten gut 6000 Kolleginnen und Kollegen innerhalb der Volkswagen AG in Teilzeit. Das sind rund 6 Prozent der gesamten Belegschaft. Wie viele

davon die Kriterien für die Wahloption erfüllen, lässt sich nicht sagen – unter anderem, weil dafür die Informa-

tion über pflegebedürftige Angehörige fehlt. Die Experten berichten aber, dass gerade Erziehung und Pflege wichtige Gründe dafür sind, reduziert in Teilzeit zu arbeiten. Es darf also davon ausgegangen werden, dass Teilzeitbeschäftigte eine besonders relevante Gruppe für die Wahloption sind.

Die vollen zusätzlichen sechs freien Tage stehen nur Berechtigten mit fünf Arbeitstagen pro Woche zu. Für Teilzeitbeschäftigte gibt es eine faire Formel zur Umrechnung, mit der Bruchteile von Freistellungstagen entstehen können. Die werden nicht gerundet. So ergibt sich eine stundenweise Freistellung („Absummeln“) oder der Dezimalwert wird zusammen mit anderen Arbeitszeitguthaben als ganze Tage entnommen. Sollte dabei zum Jahresende etwas übrig bleiben, wird es als Tarifliche Zusatzvergütung ausbezahlt. Über die Details zu den Anträgen auf Wahloption für 2020 informieren Betriebsrat und Unternehmen rechtzeitig.

Und noch eine wichtige Änderung hat der Betriebsrat durchgesetzt: Der Kreis der Personen, für deren Pflege die Wahloption auf zusätzliche freie Tage greift, wird ab 2020 um die eigenen Geschwister und Großeltern erweitert. Wie sonst auch muss hier mindestens der sogenannte Pflegegrad 1 nachgewiesen werden.



„Wir haben das Argument nicht gelten lassen, wonach Teilzeitbeschäftigte allein wegen ihrer geringeren Arbeitszeit schon genug entlastet sind.“

Guido Mehlhop, Betriebsratskoordinator

herigen Erfahrungen zeigen klar, dass die Wahloption enorm beliebt ist. Deutlich über 30.000 besonders belastete Kolleginnen und Kollegen haben sich bereits im ersten Jahr dafür entschieden, die Tarifliche Zusatzvergütung in freie Tage umzuwandeln. Ab nächstem Jahr gilt diese Möglichkeit dann endlich auch für Beschäftigte in Teilzeit, falls sie die Berechtigungskriterien erfüllen.“

Mehlhop blickt auf schwierige Verhandlungen mit dem Management. „Es gab lange zähen Widerstand. Aber wir haben das Argument nicht gel-

ten lassen, wonach Teilzeitbeschäftigte angeblich allein wegen ihrer geringeren Arbeitszeit schon genug entlastet sind. Die neue Regelung ist fairer.“

Rückblick: Anfang 2018 griff der neue Haustarifvertrag in der Volkswagen AG. Er regelt, dass erstmals in diesem August die neue sogenannte Tarifliche Zusatzvergütung fließt, nämlich 27,5 Prozent eines durchschnittlichen Brutto-Monatsentgelts. Alternativ zu dem zusätzlichen Entgelt können die drei berechtigten Gruppen das Geld in sechs freie Tage wandeln. Besonders groß ist das

BERECHTIGT

Eltern kleiner Kinder

BERECHTIGT

Pflegende

BERECHTIGT

Beschäftigte in Schichtarbeit

Jetzt heißt es erstmal durchatmen!

Urlaub – das bedeutet laut Duden schlicht "arbeitsfreie Zeit, die jemand zum Zwecke der Erholung erhält". Doch wir alle wissen, dass Urlaub, besonders der im Sommer, für viele von uns vor allem die schönste Zeit des Jahres ist. Schön, weil der Alltag in den Hintergrund tritt und mehr Zeit ist für unsere Liebsten, für Freunde und Familie, Hobbys und Ehrenämter – oder auch mal fürs Nichtstun.

Rechtzeitig zum Werksurlaub haben wir in der ersten Jahreshälfte viel geschafft: Mit unserer Roadmap Digitale Transformation (siehe Seite 24) setzen Unternehmen und Betriebsrat die Transformation so entschlossen fort wie kein anderer Wettbewerber. Wir modernisieren Volkswagen konsequent, investieren in Qualifizierung und stellen uns gemeinsam der Herausforderung, uns auch künftig in unseren Werken wettbewerbsfähig aufzustellen. Wir gestalten hier gemeinsam die Zukunft der Arbeit in einem Umfeld, das sich schneller wandelt als jemals zuvor.

Auf diese Eckpunkte können wir stolz sein, weil sie unser gemeinsames Erfolgsrezept widerspiegeln: Beschäftigungssicherung und Wirtschaftlichkeit gehen Hand in Hand.

Pünktlich zum WU gibt es weitere positive Nachrichten: Mit der nächsten Stufe unseres Haustarifvertrags hat sich der Baustein, den das Unter-

nehmen jeden Monat in unsere Beteiligungsrente I steckt, seit Juli mehr als verdreifacht auf nun 90 Euro. Wer dann noch regelmäßig freiwillig etwas leistet, etwa über die BTR II, ist finanziell fürs Alter gut aufgestellt. Eine Chance dafür bietet sich gleich nach dem WU, indem man Teile der neuen Tariflichen Zusatzvergütung in die BTR II umwandelt. Denkt einmal drüber nach, es lohnt sich (siehe Seite 14). Und auch für die Kolleginnen und Kollegen, denen in ihrer jetzigen Lebensphase freie Tage wichtiger sind als Geld, haben wir neue Möglichkeiten geschaffen (siehe Seite 1).

Alle Erfolge dürfen aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass uns kein leichtes zweites Halbjahr bevorsteht. Seit rund acht Jahren brummt unsere Konjunktur, das ist eine ungewohnt lange Phase. Und die Zeichen mehreren sich, dass die Wirtschaft wieder auf Talfahrt geht. Für uns Wolfsburger geht es nach dem WU um einen guten Anlauf des Golf 8 und um die Integration des Golf Variant. Das sind tolle Fahrzeuge, die unsere Auslastung sichern sollen, aber das bedeutet auch viel Arbeit zum Anlauf!

Es wird also nicht leichter, die nächsten Monate werden uns viel abverlangen. Umso wichtiger ist daher unsere Bitte an Euch: Schnauft einmal durch – und kommt bitte gesund und gut erholt wieder!



Bernd Jochims Daniela Cavallo

Aus dem Inhalt

Seite

Innovationsfonds II: Wer will zu den Gründern innovativer Geschäftsideen ins Team kommen?

4+5

Systemchaos in der Finanz: Kollegen helfen nach Softwarepanne bei Bearbeitung offener Rechnungen.

6

Fakultät 73: IT-Schmiede bildet Logistiker zum Software-Entwickler aus.

13

Betriebliche Altersversorgung: Wichtige soziale Säule bei Volkswagen wird 70 Jahre alt.

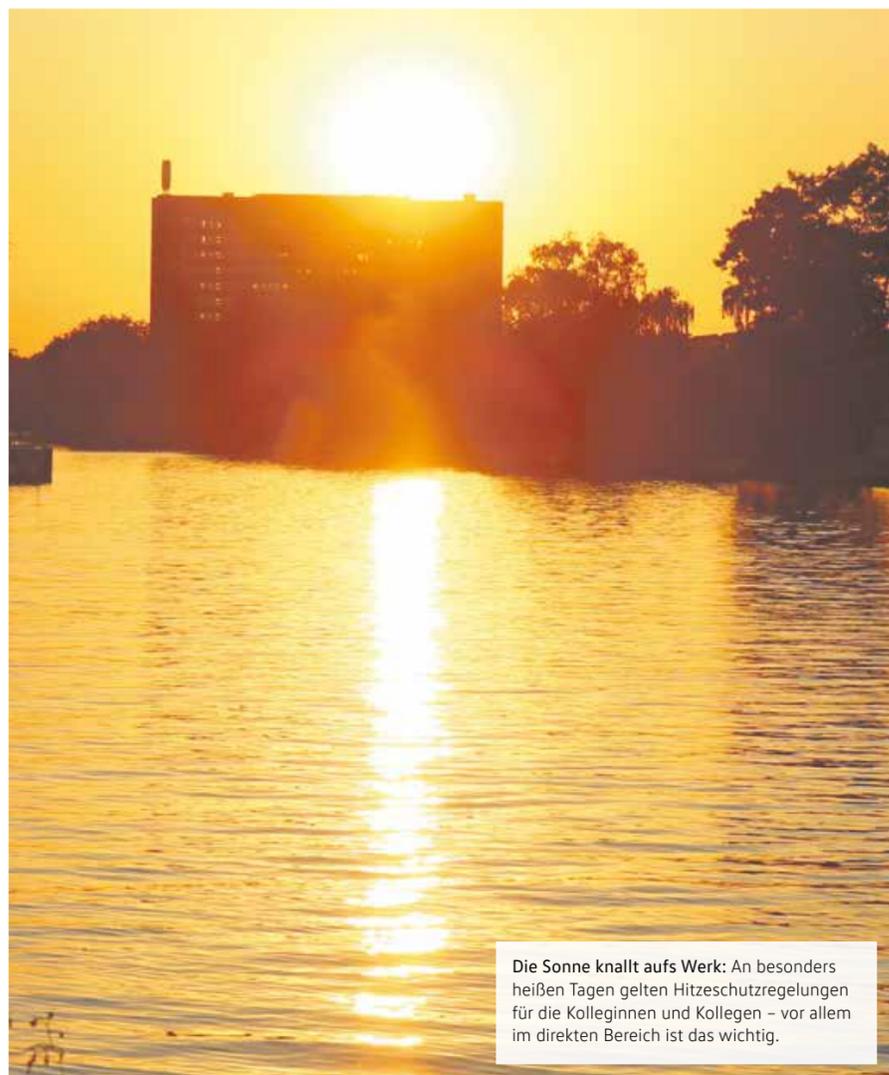
14

SITECH: Erste Kollegin zieht in der Männerdomäne Polster auf die Sitze.

17

Ideenmanagement: Erstmals neue Höchstprämie von 75.000 Euro ausgeschüttet.

21



Die Sonne knallt aufs Werk: An besonders heißen Tagen gelten Hitzeschutzregelungen für die Kolleginnen und Kollegen – vor allem im direkten Bereich ist das wichtig.

Kürzere Hose, längere Pause: Die Hitzeregulungen im Werk

Bus-Zeiten angepasst – Gültigkeit bis Ende August

Das Thermometer zeigt in diesen Tagen immer wieder teils deutlich mehr als 30 Grad an. Angesichts dieser Hitze hat der Betriebsrat mit dem Unternehmen wieder eine Regelung zum Schutz der Kolleginnen und Kollegen am Standort Wolfsburg vereinbart. Dies passierte auch auf Empfehlung des werksärztlichen Dienstes.

zusätzliche Trinkpausen vereinbart.

Diese Vereinbarung gilt für den Zeitraum bis einschließlich August 2019 und wird in den Bereichen eigenverantwortlich umgesetzt. Die aufgrund spezieller Umstände in den einzelnen Bereichen generell getroffenen Vorkehrungen bleiben von dieser Regelung unberührt. Hier können die zuständigen Vertrauensleute und Betriebsräte Auskunft geben.

Die Regelungen gelten nur in Wolfsburg. Andere Standorte treffen eigene Vereinbarungen, die die Erfordernisse der jeweiligen Werke berücksichtigen.

Die Regelungen im Einzelnen

der Standzeiten laufen zu lassen.

- Der Arbeitsbeginn der Gleitzeitspanne wird auf 6 Uhr vorgezogen. In diesem Zuge wurde auch der Busfahrplan der Golf-Linie für die Kalenderwochen 27, 28, 32, 33, 34 und 35 angepasst (siehe Info-Kasten unten). Zusätzlich der Hinweis, dass es wegen des Betriebes der Klimaanlagen in den Bussen notwendig ist, die Motoren auch während

- In Bereichen ohne Publikumsverkehr sollten Bekleidungsregeln gelockert werden.

- Alle Kolleginnen und Kollegen sind darauf hinzuweisen, ausreichend zu trinken und Trinkwasser sollte in ausreichender Menge bereitgestellt werden.

- Für den direkten Bereich werden jeweils bedarfsgerecht

Golf-Linie via Mittelstraße Parkplatz N/W Nord

| | |
|-----------|------------|
| 05:56 Uhr | PPN/W Nord |
| 06:08 Uhr | Eingang 73 |
| 06:15 Uhr | Halle 42 |
| 06:16 Uhr | PPN/W Nord |
| 06:28 Uhr | Eingang 73 |
| 06:35 Uhr | Halle 42 |

Golf-Linie via Südstraße Ausbildungszentrum

| | |
|-----------|--------------------|
| 06:01 Uhr | Ausbildungszentrum |
| 06:05 Uhr | Tor 17 |
| 06:18 Uhr | Eingang 73 |
| 06:21 Uhr | Ausbildungszentrum |
| 06:25 Uhr | Tor 17 |
| 06:31 Uhr | Eingang 73 |

Golf-Linie via Südstraße Parkplatz N/W Nord

| | |
|-----------|-------------|
| 05:59 Uhr | PP N/W Nord |
| 06:11 Uhr | Eingang 73 |
| 06:15 Uhr | Tor 17 |
| 06:19 Uhr | PP N/W Nord |
| 06:31 Uhr | Eingang 73 |
| 06:35 Uhr | Tor 17 |

Golf-Linie via Mittelstraße Ausbildungszentrum

| | |
|-----------|--------------------|
| 06:05 Uhr | Ausbildungszentrum |
| 06:07 Uhr | Halle 42 |
| 06:17 Uhr | Eingang 73 |
| 06:25 Uhr | Ausbildungszentrum |
| 06:27 Uhr | Halle 42 |
| 06:34 Uhr | Eingang 73 |

Betriebsrat und Unternehmen schaffen Sicherheit für Beschäftigte im Personalbereich

Der Personalbereich bei Volkswagen steht vor großen Veränderungen: Im Rahmen des Projektes „Fokus Personal“ stehen vielen der rund 1.700 Kolleginnen und Kollegen Neuerungen bevor: neue Prozesse, neue Teams, neue Arbeitsinhalte und mehr.

„Das hat bei vielen Beschäftigten zu Fragen und Verunsicherungen geführt. Darum haben Betriebsrat und Arbeitsdirektor Gunnar Kilian jetzt in einer gemeinsamen Erklärung die Leitplanken des Wandels im Personalbereich beschrieben. Die wichtigste Aussage: Keiner muss sich Sorgen um seinen Arbeitsplatz machen“, sagte der zuständige Betriebsratskoordinator Sebastiano Addamo, der die Einigung ausgehandelt hat.

Genau 14 einzelne Punkte hat die Erklärung. Für Betriebsrat Addamo steht der wichtigste Inhalt gleich an Stelle 1. Kilian: „Alle Mitarbeiter bekommen in der Transition einen Arbeitsplatz und es wird im Rahmen der Transition keine angeordnete Bewegung zwischen den Standorten geben.“ Addamo dazu: „Damit sind

für den Einzelnen Arbeitsplatzverlust und Zwangsversetzung ausgeschlossen.“

Ein weiterer Punkt ist das Verbot der Auslagerung: Es ist kein Outsourcing von HR-Kernaufgaben und Personalprozessen vorgesehen. Addamo: „Eine Fremdvergabe, womöglich sogar ans andere Ende der Welt, wird es nicht geben. Das haben wir auch in der Roadmap Digitale Transformation festgehalten.“ Auch wichtig: Wenn Kolleginnen und Kollegen

„Eine Fremdvergabe, womöglich sogar ans andere Ende der Welt, wird es nicht geben.“

Sebastiano Addamo
Betriebsratskoordinator

neu eingesetzt werden, dann nach festgelegten Kriterien wie zum Beispiel Qualifikation und in Absprache mit dem Betriebsrat. Falls notwendig, müssen Weiterbildungen angeboten werden.

Addamo sagt über das Projekt: „Mit Fokus Personal bereitet das Personalwesen den Weg zu mehr

Kundenorientiertheit, mehr Effizienz und zu einer zeitgemäßen und innovativen Personalarbeit für alle Menschen im Unternehmen. Mit der Erklärung haben wir dafür gesorgt, dass der Betriebsrat eng eingebunden ist, damit die Interessen der Kolleginnen und Kollegen nicht auf der Strecke bleiben.“



Gespräch über das Projekt „Fokus Personal“: Arbeitsdirektor Gunnar Kilian (l.) und Betriebsratskoordinator Sebastiano Addamo.



Verkehr auf der K114: Noch bis Anfang September müssen Autofahrer hier wegen Bauarbeiten mit Behinderungen rechnen.

Großbaustellen bremsen Verkehr rund ums Werk aus Arbeiten an K 114, B 188 und in Kästorf

Der Spruch ist alt, hat aber nichts von seiner Gültigkeit verloren: Sommerzeit ist Baustellenzeit. Das gilt nicht nur für Investitionen im Werk, sondern auch für Maßnahmen auf den Straßen drumherum. Die MITBESTIMMEN! gibt einen Überblick.

K 114 (Tangente): Dies wird zumindest zeitlich die mit Abstand umfangreichste Baustelle mit den weitreichendsten Auswirkungen. Was wird gemacht? Auf einem 2,2 Kilometer langen Abschnitt zwischen Forstweg und Weyhäuser Weg richtet die Stadt Wolfsburg eine Amphibienleiteinrichtung („Krötenzaun“) ein. Die Arbeiten laufen nach Angaben der Stadtverwaltung vom 1. Juli bis 6. September – also rund zehn Wochen! Bis Ende der Sommerferien Mitte August gilt eine Einbahnstraßenregelung in Richtung Wolfsburg/VW-Werk. Für den Verkehr in Richtung Gifhorn gibt es eine Umleitung über Weyhäuser Weg und B 188. Nach der einseitigen Sperrung soll es noch bis 6. September eine Baustellenampel geben, die wechselseitigen Verkehr an der Baustelle erlaubt. Alle Einschränkungen betreffen auch die entsprechenden Buslinien der VLG (Infos unter www.vlg-gifhorn.de).

B 188: Die Bundesstraße wird zwischen der A-39-Anschlussstelle Weyhausen und der Einmündung Breiter Föhrd (nach Kästorf) dreispurig. Außerdem erneuert die Landesbehörde für Straßenbau und Verkehr in diesem Bereich die Fahrbahndecke. Die gesamten Arbeiten sollen vom 1. Juli bis Mitte August dauern. Nach Abschluss hat die B 188 drei Spuren: eine in Richtung Gifhorn, zwei in Richtung Wolfsburg. Ziel ist weniger die Erhöhung der Leistungsfähigkeit als vielmehr der Sicherheit. Bei Stau hatte es auf den breiten

Fahrspuren in der Vergangenheit schwerste Unfälle gegeben, wenn Verkehrsteilnehmer plötzlich illegal wendeten. Mit einer dritten Spur soll es für solche Manöver keinen Raum mehr geben. Während der Arbeiten wird es zeitweise zu Vollsperrungen auf der B 188 kommen. Die Kosten für den Ausbau von 1,5 Millionen Euro trägt der Bund.

Ortsdurchfahrt Kästorf: Mit Abschluss der Maßnahme auf der B 188 will die Stadt Wolfsburg zu dem Balken in Kästorf beginnen. Dort werden der Rechtsabbiegefahrstreifen von der Ortsdurchfahrt auf die B 188

erweitert, die Bushaltestellen und Fußgängerquerungshilfen im Zuge der Straße Breiter Föhrd erneuert und die Asphaltdecken in der Straße zu dem Balken saniert – mit Einrichtung eines Schutzstreifens für Radfahrer. Die Ortsdurchfahrt wird zeitweise nur in eine Richtung zu befahren oder sogar voll gesperrt sein. Dies hat wiederum Einfluss auf die Buslinien sowie Erreichbarkeit von IT:City und VW-Parkplatz Nord/Kästorf. Ein weiterer Schritt: Ab Mitte Oktober wird die Fahrbahndecke der Straße zu den Balken zwischen Jembker Straße und dem Ortsausgang Kästorf erneuert. Dann kommt es zu Vollsperrungen.

336 Baustellen im Werk



Nicht weniger als 336 Umbauarbeiten sollen im Werksurlaub über die Bühne gehen. Dabei spielt die Integration des Golf 8 eine zentrale Rolle. So finden massive Umbauarbeiten auf der Montagelinie 2 (u.a. wegen Golf 8) und Montagelinie 4 (Tiguan PA) statt. An der ML4 wird außerdem die bis dato größte Automatisierungszelle integriert. In der Montage betroffen sind die Hallen 8 und 54.

Auch im Karobau erfordert die Integration von Golf 8 und Tiguan PA umfangreiche Arbeiten (Hallen 3, 4, 10). Innerhalb des gesamten Werkes finden außerdem auch et-

liche weitere Baumaßnahmen statt. Hier geht es um Fahrbahnsanierungen, Klimatisierung, Teamraumänderungen, Brandschutzmaßnahmen, Einrichtung von Trennwänden und mehr.

Insgesamt verteilen sich die Arbeiten folgendermaßen: 39,9 Prozent aller Baustellen drehen sich um Fahrzeugprojekte. Es folgen Instandhaltung (14,9), Anlagenoptimierung (13,1), Produktivität (8,0), Ergonomie/Arbeitsumfeld (3,6), Arbeitssicherheit (2,7), Qualität (2,1) und Energieeffizienz/Umwelt (1,5). 14,3 Prozent der Baustellen fallen in den Bereich Sonstiges.

IMPRESSUM

MITBESTIMMEN!

Volkswagen Betriebsrat
Brieffach 1595
38436 Wolfsburg
Telefon: 0 53 61 9-262013
E-Mail: mitbestimmen@volkswagen.de

Herausgeber

V.i.S.d.P. Bernd Osterloh
Vorsitzender Konzernbetriebsrat

Redaktion

Heiko Lossie (Leitung interne Kommunikation Betriebsrat),
Claus-Peter Tiemann (Pressesprecher Konzernbetriebsrat), Kevin Nobs (Interne Kommunikation Betriebsrat)

Druck

Druckzentrum Braunschweig GmbH



Charge Flow

von Lennart Matthias (l.)
und Nikita Heumann

Die Initiatoren arbeiten als Software-Entwickler für alternative Antriebe in der TE. Ihr Projekt Charge Flow verfolgt die Vision, E-Mobilität nachhaltig im städtischen Bereich zu etablieren. Hintergrund: Viele Autobesitzer haben

keine Möglichkeit, ihr E-Auto zu Hause zu laden. Charge Flow soll das Lade-Konzept für das städtische Apartment werden. Ein Service, der das Buchen einer Park- & Lademöglichkeit über eine App im fußläufig erreichbaren Umfeld der eigenen Wohnung ermöglicht. In der Accelerator-Phase ist ein Testlauf von Charge Flow in Wolfsburg mit realen Lademöglichkeiten und realen Testkunden geplant.



iDistributor

von Frank Schade

Der Diplom-Ingenieur Maschinenbau möchte den Wandel zur Elektromobilität fördern. Die Idee: VW-Kunden sollen den Strom, den sie für ihr Haus und ihr Fahrzeug benötigen, möglichst vollständig und kostengünstig selbst produzieren, zwischenspeichern und überschüssigen

Strom am Strommarkt verkaufen können. Das vernetzte Energiemanagement iDistributor minimiert elektrische Umwandlungsverluste, maximiert die Eigen-nutzung selbst erzeugten Solarstroms und speichert überschüssigen Strom im Heimspeicher oder der Fahrzeugbatterie. Elektrofahrzeuge sollen so trotz höherer Anschaffungskosten früher wirtschaftlich werden als mit gekauftem Strom.



m:Baby

von Maryna Galovska

Auch bei m:Baby ist die Initiatorin eine Ingenieurin. Das Projekt bietet Produkte und Services für die Sicherheit für Kinder und Eltern während der Autofahrt an. Der Name m:Baby steht für Mobilität mit Kindern. Die Innovation umfasst ein Komfort- und Sicherheits-Paket für Eltern und Kinder.

m:Baby ist ein Infotainment-Paket, basierend auf modernster Sensorik und Medientechnik. Es unterhält die Kinder und stellt gleichzeitig die gewünschte Interaktion zwischen Eltern und Kindern her. Im häuslichen Bereich erleichtern schon heute viele Baby-Tech-Produkte das Leben – m:Baby soll dies nun auch beim Autofahren tun.



We Recreate

von Robin Rössler

Den Produktionsausschuss von Volkswagen will der Maschinenbauer aus der Konzern-Komponente weiter verwerten. „Mit We Recreate entwickeln wir aus Produktionsausschuss von Volkswagen, also Bauteilen und Materialien, emotionale und

ästhetische Upcyclingprodukte für den Wohnbereich“, sagt er. Geplant sind die Zusammenarbeit mit einem Top-Designer sowie die Unterstützung von der Designhochschule in Hannover und Magdeburg. Während der Projektzeit sollen dort zwei Designwettbewerbe laufen. Derweil kümmert sich das Team um Marketing, Vertrieb und Beschaffung in der digitalen und realen Welt.



Telemetrie Ökosystem

von Adrian Zarcu

Der Initiator hat 18 Jahre Berufserfahrung in der Fahrzeugtelemetrie. Seine Idee: „den Datenschatz im Auto heben“. Hintergrund: Im modernen Fahrzeug verarbeiten mehr als 70 Steuergeräte in Echtzeit über 4000 Informationen aus Hunderten Sensoren

über Umwelt, Fahrzeugzustand, Fahrer, Passagiere und Mobilität – und zwar alle zehn Millisekunden. Jährlich mehr als zehn Millionen neue Volkswagen auf den Märkten in aller Welt bedeuten daher einen riesigen Datenschatz, der neue Geschäftsfelder ermöglichen kann. Das neue Telemetrie-Öko-System soll es ermöglichen, den Datenrohstoff „digitales Bild der Welt“ zu gewinnen und in der Business-Welt zu vermarkten.



Pitch vor dem NGUE-Ausschuss: Wer eine gute Idee hat, bewirbt sich um eine Förderung durch den Innovationsfonds II. Hier saß einmal mehr auch der Konzernvorstand für Komponente und Beschaffung, Dr. Stefan Sommer, mit in der Jury und bewertete per App die Bewerber und ihre Ideen (Foto rechts).

Werde Teil eines Gründerteams!

Zehn konkrete Geschäftsideen – Bewerbungsfrist bis 12. Juli verlängert

Das Licht ist gedimmt, niemand spricht, die rund 20 Männer und Frauen auf der Tribüne schauen erwartungsvoll, aber nicht unfreundlich. „Dann fang mal an, wir freuen uns auf deinen Vortrag“, sagt Tobias Ludwig vom Innovationsfonds II zu dem jungen Mann. Und so beginnt in der IT:City der sogenannte Pitch vor dem Ausschuss für Neue Geschäftsfelder, Umwelt und Energie (NGUE) des Gesamtbetriebsrats. Wer hier auftritt, hat ein klares Ziel: die aktive Förderung durch den Inno II und die Hoffnung darauf, dass seine Geschäftsidee in Serie geht, quasi als Unternehmen im Unternehmen. Gerade wurden wieder zehn Geschäftsideen ausgewählt (siehe diese Seite), als nächstes startet für sie die Accelerator-Phase. **Jetzt suchen diese Gründer noch bis zum 12. Juli Kolleginnen und Kollegen von VW, die in agilen Teams helfen, die Geschäftsideen voranzutreiben.**

Während unser Bewerber seine Idee ausbreitet, schaut er auf die Uhr: Zehn Minuten hat er, überziehen ist verboten. Er reicht Anschauungsmaterial herum, projiziert Bilder an die Wand. Dann teilt ein Piepton mit: Die Zeit ist um. Nun bleiben dem Publikum weitere drei Minuten für Fragen zum Thema. Und schließlich hat die Jury noch eine Minute Zeit, die vorgestellte Geschäftsidee per App in mehreren Kategorien zu bewerten.

Daniela Cavallo, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende: „Die Vorstellungen sind unglaublich spannend, weil wir sehen, welche tollen Ideen bei unseren Kolleginnen und Kollegen schlummern – und die wir hier zum Leben erwecken können.“

Die Bandbreite kennt dabei kaum Grenzen. Da geht es um Recycling oder eine neue App, um greifbare oder theoretische Dinge. Und durchaus, wir sind ja immer noch bei Volkswagen, um Dinge, die fahren können. Der Weelie zum Beispiel hatte seine Geburtsstunde beim Inno II. Das dreirädrige

Mikromobil von Jörn Blecken (Konzern-Produktion) sowie seinem Team Michele Spinello, Katharina Meyer und Markus Lalla hatte die Jury des NGUE-Ausschusses im vergangenen Jahr überzeugt, die Mitglieder gaben grünes Licht für die Weiterentwicklung des Weelie. Den Prototypen – 25

km/h schnell, mit versenkbarer Frontscheibe und Cabrio-Dach, haben zuletzt Daniela Cavallo und Dr. Stefan Sommer, Vorstand der Konzernkomponente, probegefahren.

So weit sind die zehn Geschäftsideen, die es jetzt in die zwölfwöchige Accelerator-Phase geschafft haben, noch nicht. Hier

Teil eines Gründerteams zu sein, ist eine Chance, die sich im Berufsleben nur einmal bietet.

Daniela Cavallo stellt. Betriebsratsvorsitzende



Schon weit gekommen: Der Weelie und sein Team (v.l.) Michele Spinello, Jörn Blecken, Katharina Meyer und Markus Lalla.



Wem geht ein Licht auf? Diese Glühbirne steht nicht zufällig bei den NGUE-Ausschusssitzungen im Raum, sie hat Symbolkraft. Und ist ein gutes Fotomotiv.



Gruppenbild mit Laderoboter: Dr. Stefan Sommer, Dr. Taylan Ay (Inno-II-Geschäftsfelle beim Betriebsrat) und Daniela Cavallo.

WIR SUCHEN DICH!

BEWIRB DICH JETZT ZUR MITARBEIT BEI EINEM ACCELERATOR-PROJEKT VOM INNOVATIONSFONDS II



einmalige Gelegenheit, die agile Arbeitsweise in der sogenannten Accelerator-Phase kennenzulernen und sich in einem Wunschprojekt mit seinen Kompetenzen zu verwirklichen. Die Mitarbeit in einem der neuen Projekte bringt zudem viele neue fachliche Erfahrungen mit sich. Möglicherweise kann sich das Projekt nach Abschluss der Accelerator-Phase sogar erfolgreich durchsetzen – es besteht also die Chance, die eigenen Job-Perspektiven auf diesem Wege zu erweitern.“

Von Vertrieb und Kommunikation über Finanzen und Design bis zu Entwicklung und IT sind verschiedene Kompetenzen gefragt. Alle Projekte stehen nicht nur auf dieser Seite, sondern auch auf der Intranet-Seite des Inno II. Dort können sich Interessierte auch bewerben.

Pro Jahr hat der Innovationsfonds II, der auf eine Initiative des Betriebsrates zurückgeht, 20 Millionen Euro zur Verfügung. Im Unternehmen ist es einmalig, dass Gründer

ihre Ideen direkt vor Konzernvorstand und Betriebsrat vorstellen können.

Auch der junge Mann vom Anfang unserer Geschichte hofft auf Förderung. Über eine App auf dem Tablet bewertet die Jury in der IT:City seinen Pitch, also die Vorstellung seiner Geschäftsidee. Ist das Kundenproblem klar und verständlich beschrieben? Ist das Geschäftsmodell nachvollziehbar? Liegt eine erste Einschätzung des Marktpotenzials vor? Bis zu fünf Punkte gibt es pro Frage, der Kandidat bekommt einen Schnitt von 3,4 und sehr wohlwollenden Applaus. Ihm folgen wie bei jedem Pitch-Event 19 weitere Bewerber, die zehn Besten kommen mit ihrer Geschäftsidee weiter.

Der Innovationsfonds II fördert Geschäftsmodelle, die über das bisherige Kerngeschäft von Volkswagen hinausgehen, um das Dienstleistungs- und Produktportfolio zu erweitern. Dabei entsteht aus einer Geschäftsidee ein Businessplan. Darauf folgt die Entwicklung eines Prototyps. Im Idealfall steht am Ende die Serienumsetzung.

Innovationsfonds II im Intranet:
<http://innovationsfonds2.wob.vwvvg/intrapreneurship.html>

Jonda

von Maximilian Gowarzewski



Der Maschinenbauingenieur aus der FEM-Methodenentwicklung arbeitet an einem App-basierten Service für ein intelligentes Routenmanagement bei Einkäufen und Erledigungen. Jonda soll das Problem lösen, dass Menschen in ihrem Tagesablauf zu viel Zeit für Dinge verschwenden, auf die sie gar keine Lust haben. Jonda ist ein digitaler Assistent, der Tagesabläufe automatisch plant und optimiert. In der alleinstehenden App geben die Nutzer unstrukturiert ein, welche Aufgaben und Erledigungen sie haben, die App plant und optimiert dann den Tagesablauf. Dabei wählt das Programm Orte aus, bucht Termine und führt den Anwender dann Schritt für Schritt durch den Tag.

Airmiga

von Michael Hirsch



Ein Produktentwickler aus der Innovationsentwicklung der Komponente will „dem digitalen Erlebnis eine ganz neue Dimension geben“. Airmiga ist eine holografische Projektionstechnologie, mit der Ideen und Entwürfe dreidimensional im Raum dargestellt und direkt mit den Händen bedient werden können – ohne, dass der Nutzer spezielle Brillen oder Controller benutzen müsste. Airmiga soll es, im ersten Schritt, Architekten ermöglichen, ihre Entwürfe ihren Kunden so verständlich und plastisch wie möglich zu vermitteln. Aber auch in Museen oder in der Medizin oder zu Hause beim Spielen und Chatten kann ein Hologramm zukunftsweisend eingesetzt werden.

Momapp

von Benjamin Homeyer



Der IT-Projektleiter hat einen Service zur Nutzung ruhender Fahrzeugflotten für das Carsharing außerhalb urbaner Ballungsgebiete entworfen. Carsharing ist zurzeit nicht sonderlich rentabel. Dieses Problem löst Momapp, indem es als Mobilitätsmarktplatz Autohändlern und anderen Flottenbetreibern eine Plattform bietet, um deren bestehende Fahrzeuge (z.B. Leasingrückläufer) eine Plattform bietet, um verschiedene Formen des Mietens anzubieten. Durch den Kunden per App für verschiedene Formen des Mietens anzubieten. Durch den reduzierten Investitionsaufwand und durch Synergien im Betrieb einer Carsharing-Flotte und eines Autohauses können Kosten gesenkt werden, so dass künftig auch ländlichere Regionen zum Geschäftsgebiet für Carsharing werden können.

CleanStation

von Murat Fidan



Der Techniker für Maschinentechnik arbeitet an einer mobilen Hardware zur Reinigung von Autos von innen und außen. Das Produkt CleanStation soll ermöglichen, das komplette Fahrzeug per Dampf-Saug-Technologie zeit- und ortsunabhängig zu reinigen, sodass weder die Umwelt durch literweisen Wassereinsatz noch die Gesundheit durch Chemikalien belastet werden. Das Produkt soll wahlweise in mobiler Version als Sonderausstattung fürs Auto angeboten oder über E-Commerce vertrieben werden. Es könnte außerdem als feste Säule im öffentlichen (digitales Bezahlsystem) oder privaten Raum stehen. So könnten Nutzer ihr E-Auto zum Beispiel reinigen, während die Batterie geladen wird.

FolienDesignCenter

von Heiko Rose, Thomas Kosubek und Jan Hartwig



Das FolienDesignCenter arbeitet schon. Mit seiner Technik produziert das Trio von Volkswagen in Emden passgenaue Folien für Fahrzeugflotten oder auch nach den individuellen Wünschen einzelner Kunden. Mit der Unterstützung des Innovationsfonds II will das Trio den milliardenschweren Wachstumsmarkt für Fahrzeugfolierungen erobern. Geplant ist, dass Kunden ihre Folien künftig über eine Online-Plattform konfigurieren und Neuwagen sogar schon ab Werk mit Folie beklebt entgegen nehmen können. **Achtung:** Als einziges der zehn Projekte braucht das FolienDesignCenter keine Mitstreiter mehr für die Accelerator-Phase.



Hier werden Überstunden geschoben: Guido Lachetta lässt sich von Sonja-Beatrice Koch die Lage in der Finanz erläutern.

Unbezahlte Rechnungen: Viele Kollegen packen mit an

Finanz erfährt Hilfe nach unsauberer Systemumstellung

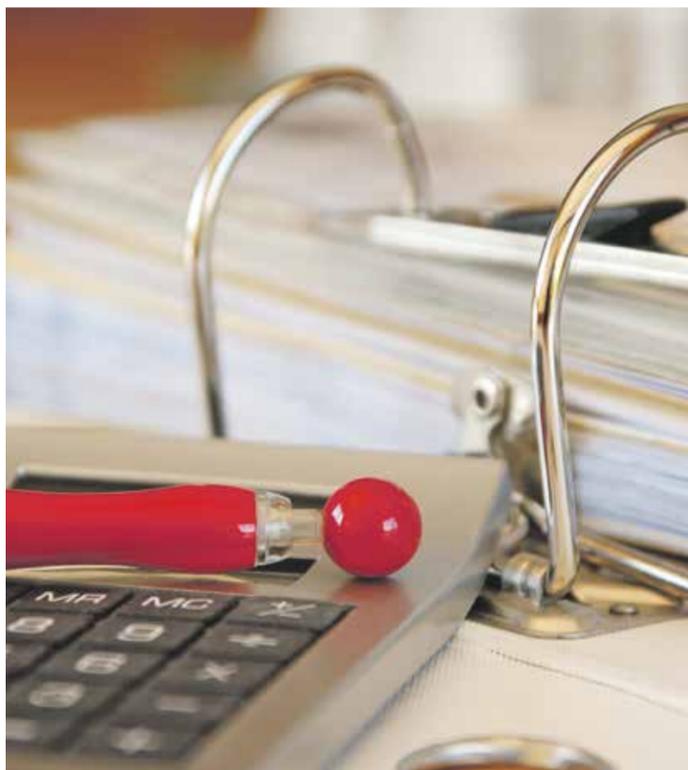
Wir bei VW halten zusammen, wenn ein Team in Not ist – auch in der Finanz! Viele Kolleginnen und Kollegen dort in Eingang 66 der Mittelstraße arbeiten mit höchstem Einsatz an der Bezahlung fälliger Rechnungen, die zum Teil seit Wochen offen sind.

„Offenbar war die Systemumstellung auf SAP nicht sauber vorbereitet, daraus entstand ein sehr großer Rückstand offener Rechnungen, die nun alle per Hand bearbeitet werden müssen“, sagt der zuständige Betriebsrat Guido Lachetta.

„Damit die Geschäftspartner endlich an ihr Geld kommen, fassen jetzt ganz viele Kolleginnen und Kollegen aus anderen Bereichen der Markenfinanz, der Konzernfinanz und auch der Produktion mit an. Außerdem macht das zuständige Team der Kreditorenabteilung viele Überstunden, damit dieses von anderen verschuldete Problem vom Tisch kommt. Hier zeigt sich wieder, wie flexibel die VW-Belegschaft auf Herausforderungen reagiert“, sagt Lachetta.

Eine der unterstützenden Kolleginnen ist Sonja-Beatrice Koch. „Viele von uns hier kommen jetzt regelmäßig an den Samstagen rein, damit die Rechnungen vom Tisch kommen“, sagt sie.

Betriebsrat Lachetta: „Viele Kollegen kritisieren, dass die Systemumstellung überhastet kam, und viele verstehen nicht, warum das zuverlässige vorige System Krias einfach abgeschaltet wurde. Ich erwarte völlige Aufklärung darüber, was hier schiefgegangen ist. Denn so bekommen wir die Herausforderungen der Digitalisierung bei VW nicht hin.“



Sektor 66: Der Stapel der Rechnungen wird kleiner, weil viele Bereiche helfen.

Das neue SAP-System hat noch deutliche Macken: „Bei der Rechnungserkennung einer Papierrechnung trägt es das Gewicht der Ware dort ein, wo der Rechnungsbetrag hingehört. Das muss man dann alles per Hand ändern“, sagt ein Kollege aus dem Controlling, der ebenfalls zum Helfen eingesprungen ist.

Lob gibt es aus dem Team dagegen für viele der eigenen Führungskräfte: „Unsere Chefs packen mit an und bearbeiten auch Rechnungen“, sagt eine Kollegin.

| Sektor 66 | |
|-----------|---|
| PwC | PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft |
| FRE-1 | Abschluss Volkswagen AG -Anlagenrechnung -Abschluss Beteiligungsgesellschaften |

Eine Top-Führungskraft haben die Kolleginnen und Kollegen an der Mittelstraße aber noch nicht gesehen: „Der verantwortliche Vorstand Dr. Antlitz hat sich noch nicht blicken lassen oder anders den Beschäftigten hier seine Anerkennung gezeigt“, sagt Betriebsrat Lachetta.

Im neuen Hafen1 feiert auch der Golf 8 Premiere

An der Mittelstraße ist die neue Veranstaltungshalle Hafen 1 in Betrieb gegangen. Sie steht für interne Veranstaltungen ebenso wie für Events wie Movimentos zur Verfügung. Außerdem wird die Autostadt die neue Eventhalle auch an Dritte vermieten.

„Wir haben dies als Betriebsrat schon vor Jahren gefordert. Denn bislang geben wir bei Volkswagen viel Geld für die Anmietung externer Hallen oder Zeltstädte aus. Das hat jetzt ein Ende. Die neue Halle ist eine Investition, die sich rechnet und den Standort und die Stadt aufwertet“, sagt Betriebsratsvorsitzender Bernd Osterloh.

Die Halle wurde im Juni mit zwei großen Management-Kongressen eröffnet. Ab dem 19. Juli können alle

Wolfsburger im Rahmen des Festivals Movimentos die neue Halle besuchen – wenn sie Eintrittskarten für das Konzert oder die Tanzvorführung haben. Den Beginn macht die Sao Paulo Dance Company mit einer Weltpremiere.

Im Herbst folgt noch eine Premiere: VW stellt den Golf 8 in der Halle seinen Händlern und der Weltpresse vor.

Hafen 1 ist eine moderne Veranstaltungshalle mit Platz für bis zu 1.400 Gäste. Auf drei Ebenen befinden sich Tagungsräume mit flexiblen Größen von 50 bis 250 Quadratmeter Größe. Der Empfangsbereich und das Foyer im 1. Obergeschoss mit einer Fläche von 500 Quadratmetern bieten einen guten Blick auf die Autostadt, die Stadt Wolfsburg sowie das Volkswagen Kraftwerk.



Hafen 1: Von außen und von innen schick. Die erste Veranstaltung war die Global Top Management Conference (Foto oben).

„Hier zeigt sich, wie flexibel die VW-Belegschaft auf Herausforderungen reagiert.“

Guido Lachetta
Betriebsrat

X-Bikes erobern die Radwege rund ums Werk: Mobilitätsangebot hat schon Hunderte Nutzer

Kostenlose Fahrt zwischen IT-City, BZN und Werk – Ausleihe erfolgt über Smartphone-App

Das Projekt der X-Bikes an der IT:City wird zum vollen Erfolg: Seit Start der Aktion Anfang Mai haben die Elektro-Leihfahrräder schon mehr als 1.000 Kilometer zurückgelegt. Rechnerisch wurden so fast 200 Kilogramm CO2 eingespart.

X-Bikes sind Elektro-Leihfahrräder, die an der IT:City und dem BZN (Bürozentrum Nord) für Dienstfahrten der Kolleginnen und Kollegen dort bereitstehen. Der Clou: Mit den bisher 20 X-Bikes dürfen die Beschäftigten auch in das Werk einfahren und dort zu ihren Terminen radeln.

Werk bietet immer mehr Möglichkeiten der Mobilität

Bisher wurden die Räder 340 Mal ausgeliehen und im Schnitt nach drei Stunden zurückgegeben. Fast 400 Beschäftigte haben sich schon als Nutzer registriert.

ist es wichtig, dass die Beschäftigten zügig und sicher zu ihren Terminen kommen können. Dafür haben wir die großen Werksbusse, den Shuttle on demand der Service Factory, die We Move-Leihwagen, die Diensträder in den Hallen und jetzt die X-Bikes. Ich gehe davon aus, dass wir die X-Bikes für alle Beschäftigten auch an anderen Stellen und vor allem im Werk anbieten werden, wenn dieser Pilotversuch an der IT:City erfolgreich ist. Ich selbst kann nach dem Test sagen: Die Räder sind top!"

Vorteile für den Nutzer und für die Umwelt

Die Nutzung der hellblauen Räder ist einfach: Unter <http://x-bike> anmelden, auf dem Dienst-Smartphone die X-Bike-App herunterladen, buchen, losfahren. „Durch die Nutzung der X-Bikes tut der Nutzer nicht nur dem Körper etwas Gutes, sondern auch seiner Umwelt. Außerdem entlastet er oder sie den Straßenverkehr innerhalb und außerhalb des Werkes“, sagte Projektleiter Tobias Ludwig.

Und nicht zuletzt sammelt

Volkswagen mit den X-Bikes Erfahrungen in der Mikromobilität, die vor allem in den Metropolen immer wichtiger wird. Zur Mikromobilität zählen Fahrräder, E-Tretroller, aber auch das Zufuß-Gehen. Es geht darum, die letzte Meile zwischen Parkplatz oder U- und S-Bahnstation und dem Ziel zurückzulegen.



Tobias Ludwig: Der Projektleiter freut sich über den Erfolg der X-Bikes.

Betriebsratsvorsitzender Bernd Osterloh: „Die X-Bikes sind eine sinnvolle Ergänzung der Mobilitätsangebote für die Kolleginnen und Kollegen in Wolfsburg. Für den Betriebsrat

Bester Dinge bei der Probefahrt: Die Betriebsratspitze mit Daniela Cavallo und Bernd Osterloh genoss die Fahrt auf den X-Bikes. Jeweils ein Helm liegt übrigens im Transportkorb jedes Fahrrades.



Frauen mit Brustkrebs trainieren als Pink Paddler

VW-Kollegin initiierte Drachenboot-Gruppe beim Kanu-Club

Brustkrebs – die Diagnose ist ein Schock. Frauen gehen mit der Erkrankung und ihren Folgen völlig unterschiedlich um. Eine schöne Möglichkeit bietet Betroffenen der Wolfsburger Kanu-Club mit seiner Drachenboot-Gruppe Pink Paddler. Die Idee hat Sandra Janzen von der Volkswagen R GmbH nach Wolfsburg geholt. Mittlerweile trainieren schon 13 Pink Paddler einmal pro Woche gemeinsam, davon allein fünf Kolleginnen von Volkswagen.

Das Motto ist ebenso passend wie selbsterklärend: „Willkommen im Boot – Paddeln mit oder nach Brustkrebs“. Hintergrund ist, dass sich betroffene Frauen bei vielen Sportarten mit Schmerzen plagen. Paddeln dagegen ist deutlich erträglicher. „Und ein Nachteil zum Beispiel beim Laufen ist, dass man mit seinen Gedanken und Ängsten allein ist“, so Sandra Janzen. Ganz anders beim Teamwork im Drachenboot.

Paddeln mit Brustkrebs, dieses Programm hatte 1996 der kanadische Sportmediziner Dr. Don McKenzie ins Leben gerufen. Laut Studien soll das Training nicht nur der Psyche guttun, sondern sogar medizinische Vorteile bieten.

Sandra Janzen selbst ist nicht betroffen, trotzdem brachte sie das Programm nach Wolfsburg. 2018 bei der Deutschen Meisterschaft im Small Boat hatte sie zum ersten Mal die Pink Paddler erlebt. „Ich war beeindruckt, es gab dann ein kurzes Gespräch mit unserem Vorstand des Wolfsburger Kanu-Clubs und schon war klar, dass auch Wolfsburg solch eine Mannschaft braucht“, so Janzen.

Jetzt treffen sich einmal pro Woche 13 Pink Paddler zum Training beim Kanu-Club. Die VW-Kollegin schwärmt: „Sie merken dann, dass sie trotz der Krankheit viel schaffen können – und vergessen für einen Moment diesen Krebs.“

Betriebsratskordinatorin Susanne Preuk ist voll des Lobes: „Die Pink Paddler sind ein fantastisches Angebot für Frauen mit oder nach Brustkrebs. Und dass sich eine Kollegin darum kümmert, die gar nicht selbst betroffen ist, freut mich umso mehr!“

Wer Interesse an der Gruppe hat, kann sich direkt an Sandra Janzen (Tel. 0170/8366123, E-Mail pinkpaddler@wkc52.de) oder an den Kooperationspartner, das Klinikum Wolfsburg, wenden (Jeannette Starker, Tel. 05361/803203).



„Willkommen im Boot“: Bei den Pink Paddler treiben Frauen mit oder nach Brustkrebs Sport im Drachenboot. Sandra Janzen hat die Idee nach Wolfsburg geholt.



Und plötzlich macht jemand Druck am Telefon: Die Konzernsicherheit gibt konkrete Handlungshinweise, falls ein Telefonbetrüger anruft - wie es bereits passiert ist.

Telefonbetrüger erbeuten Daten von Volkswagen-Beschäftigten

Die Konzernsicherheit warnt alle Kolleginnen und Kollegen vor einer Betrugsmasche, die in den vergangenen Wochen mehrfach bei Volkswagen zur Anwendung kam. Bei dem sogenannten Social Engineering (etwa: soziale Manipulation) versuchen unbekannte Anrufer, an persönliche Daten von Personen zu kommen.

Die Täter rufen nach Angaben der Konzernsicherheit bei Beschäftigten, in Sekretariaten oder direkt bei Führungskräften an. Sie gaukeln dann einen Notfall vor, behaupten, sie bräuchten wegen eines dringenden Rückrufs sofort die Nummer von Herrn oder Frau sowieso. Manchmal wird weiterer Druck gemacht, zum Beispiel auch mit dem Argument, man sei gerade im Homeoffice und habe keinen Zugriff auf Kontaktbücher etc. Manchmal komme

auch die Frage nach weiteren Nummern von höherrangigen Personen bis hin zu Vorständen auf – „durchaus in drohender Form“. Der Ablauf kann von Fall zu Fall abweichen, das Ziel bleibt gleich: Ausforschen von Daten. In bereits vorliegenden Fällen wurden Telefonnummern und Privatadressen herausgegeben.

Die Konzernsicherheit gibt den Kolleginnen und Kollegen vier Handlungshinweise.

1. Bleiben Sie freundlich, aber bestimmt.
2. Geben Sie keine Nummer oder Adresse heraus.
3. Erfragen Sie die Nummer des Anrufers und bieten einen Rückruf an.
4. Bitte melden Sie der Konzernsicherheit den Vorfall.

MITBESTIMMEN!

AKTION

- Schickt uns Eure Urlaubsfotos!
- Jury prämiert beste Einsendungen
- Schönste Bilder werden abgedruckt

Der Werksurlaub steht vor der Tür, Zehntausende VW-Beschäftigte gehen auf Reisen. Hier kommt die MITBESTIMMEN! ins Spiel. Schickt uns Eure Urlaubsfotos! In der nächsten MITBESTIMMEN! drucken wir die schönsten Einsendungen aller Kolleginnen und Kollegen aus dem Standort Wolfsburg ab. Eine Jury mit dem Betriebsratsvorsitzenden Bernd Osterloh und weiteren Mitgliedern kürt den Sieger. Außerdem werden zwei Sonderpreise verliehen.

Einzigste Bedingung: Euer Foto muss einen klaren VW-Bezug haben.

Lasst Eurer Fantasie freien Lauf. Spiegelt sich der Nordseestrand im Lack Eures Sharan wider? Habt Ihr auf einem Gletscher das VW-Logo in den Schnee getreten? Passen drei Generationen Eurer Familie auf die Ladefläche Eures Amarok? Habt Ihr Euch auf Mallorca ein Bild Eures Golf auf den Arm tätowieren lassen? Dann her mit den Fotos!

So funktioniert's: Ihr schickt uns per E-Mail (mitbestimmen@volkswagen.de) Euer Urlaubsfoto. Wichtig ist, dass Ihr – sollten Personen auf dem Bild zu erkennen sein – von allen das Einverständnis einholt, damit das Bild in der MITBESTIMMEN!-Zeitung sowie im Volkswagen-Intranet erscheinen darf. Auch Ihr selbst müsst der Veröffentlichung Eures Fotos ausdrücklich in der E-Mail zustimmen. Achtung: Alle Ausgaben der MITBESTIMMEN! erscheinen auch als PDF im Intranet von Volkswagen. In der Mail brauchen wir einige erklärende Sätze. Wo ist das Foto entstanden? Wer oder was ist darauf zu sehen? Wo und in welcher Funktion arbeitet Ihr bei Volkswagen?

Eine Jury des Betriebsrates kürt das schönste Foto. Der Sieger oder die Siegerin erhält das eigene Bild als gerahmten Druck, es wird zusätzlich groß in der nächsten MITBESTIMMEN!-Ausgabe abgedruckt. Auch weitere tolle Fotos erscheinen in der Zeitung. Hinzu kommen zwei Sonderpreise. Wir prämiieren das Foto, das (Luftlinie) am weitesten weg von Wolfsburg entstanden ist, und das Foto, auf dem die meisten Menschen in einem VW zu erkennen sind – egal ob in Up! oder Bulli (klar, dass Ihr dabei bitte auf Eure Sicherheit achtet).

Aber Fotos hin oder her, das MITBESTIMMEN!-Team wünscht allen Kolleginnen und Kollegen einen wundervollen Urlaub. Kommt gesund und mit tollen Erinnerungen zurück!



Steht ein halber Golf im Garten: Hier kommen die Grillwürstchen aus dem Motorraum

VW-verrücktes Paar baut Auto zur Grillstation um

Grill aufbauen, grillen, Grill reinigen, Grill wegpacken. Ein ganz normaler Ablauf? Nicht so bei dem VW-verrückten Paar Kim thom Suden (28) und Mario Jünemann (27)! In ihrem Garten heißt es: Motorhaube auf, grillen, Grill reinigen, Motorhaube zu! Die beiden haben einen Golf III – was sollte man damit auch sonst tun? – durchgeflext und die Front zum Grill umgebaut. Und wo steht das Teil? Dort, wo mal ein Auto in ihre Mauer gefahren ist.

Der Unfall hatte sich auf der Kreuzung vor ihrem Reihenhaus in Gifhorn abgespielt, ein Wagen krachte in die Mauer. „Da haben Kumpel angefangen, Witze zu machen, wie es wohl aussehen würde, wenn da wirklich ein Auto durchguckt“, erzählt Kim thom Suden, die bei Volke in der Scheinwerfererprobung für VW arbeitet. Ihr Freund Mario ist bei VW in Halle 12 in der Nacharbeit eingesetzt.

Und mit dem leidenschaftlichen Schrauber sollte man lieber nicht scherzen, wenn es um Autoprojekte geht. Ein Freund hatte gerade das Lieblingsauto des 27-Jährigen, einen Golf III, abzugeben, der sonst auf den Schrott gewandert wäre. Das perfekte Timing!

Bei seinen Eltern in Wilsche bei Gifhorn hat Mario Jünemann, wenn's ums Schrauben geht, seine Spielwiese. Dort befreite er auch den grünen Golf vom kompletten Innenleben und zerlegte ihn schließlich mit einem Trennschleifer. Ein Männerhobby? „Nein, da ziehe ich voll mit!“, sagt seine Freundin lachend.

Wo einst der Motorblock saß, bauten sie eine Halterung für einen handelsüblichen Grill ein. Hier und dort noch eine Verkleidung – fertig war der Golf-Grill! „Erst habe ich noch überlegt, die Motorhaube neu zu lackieren, aber genau so sieht sie am besten aus“, findet der VW-Fan. Ein Detail will er aber nachrüsten: Die Scheinwerfer sollen wieder leuchten, am besten mit Solarlampen. „Wenn die Motorhaube zu ist und ich dann aus dem Fenster in den Garten gucke, sieht es wirklich aus, als ob da ein



Grillen mit Freunden, nur die Hunde schauen in die Röhre: Mario Jünemann (3.v.l.) und Kim thom Suden haben sich einen einmaligen Grill in den Garten gebaut. Dazu mussten sie nur einen Golf III durchsägen (Foto unten).

Auto steht!“ Ganz nebenbei: Das Kennzeichen am Grill gehörte zu Mario Jünemanns erstem Auto – völlig überraschend war das ein Golf III.

Ob GTI-Treffen in Wolfsburg oder am Wörthersee: Das VW-verrückte Paar ist bei jedem möglichen Volkswagen-Treffen dabei. Hinterher können sich die beiden in den Garten setzen, in Erinnerungen schwelgen und, ganz nebenbei, ihren einmaligen Golf-Grill anschmeißen.



In Halle 35 arbeiten Kolleginnen und Kollegen trotz Einschränkung wieder im Takt der Produktion

Bis zu 300 Beschäftigte auf 70 Arbeitsplätzen – Vorbild für weitere Demografieprojekte?



Demografieprojekt Halle 35: enimiliquiae nemolen dendant ibearchillit anim unt dolupie nimporeribus ut fuga.

Großer Schritt nach vorn bei der Integration von Kolleginnen und Kollegen mit Tätigkeitseinschränkungen in die getaktete Produktion: Im Demografieprojekt in der Halle 35 arbeiten bis zu 300 Beschäftigte auf 70 Arbeitsplätzen im Schichtbetrieb Hand in Hand. Sie bauen jeden Tag 1.200 Cockpits für die Touran- und Tiguanproduktion.

Das Projekt ist vom Betriebsrat im Zuge der Verhandlungen über den Zukunftspakt vorangetrieben worden: „Mit dem Demografieprojekt zeigen wir ganz konkret, wie wir bei VW Beschäftigung und Wirtschaftlichkeit unter einen Hut bekommen. Denn wir lassen bei VW keine Kollegin und keinen Kollegen im Stich, nur weil er oder sie das hohe Tempo in der getakteten Produktion nicht mehr mitgehen kann. Ich wünsche mir, dass die Halle 35 ein Vorbild wird für ähnliche Projekte an anderen Standorten oder auch hier in Wolfsburg“, sagte Betriebsratsvorsitzender Bernd Osterloh bei der Eröffnung.

Auf den ersten Blick unterscheidet sich die Halle nicht von anderen Produktionshallen: Fördertechnik, Gitterboxen, viel Bewegung. Die Arbeitsplätze sind ergonomischer gestaltet, haben mehr Hebehilfen und ähnliche Geräte. Für jeden Arbeitsplatz investierte Volkswagen rund 50.000 Euro.

„Der große Unterschied liegt in zwei anderen Faktoren: Die angeschlagenen Kolleginnen und Kollegen bekommen eine intensive persönliche Betreuung:

Meister, Personalabteilung, Betriebsrat und Ergo-Assistenten arbeiten dort Hand in Hand. Jeder Beschäftigte bekommt ein eigenes Trainingskonzept und kann an Geräten direkt im Hallengeschoß unter Anleitung an seiner Gesundheit arbeiten und wieder Kraft und Beweglichkeit aufbauen“, sagte der zuständige Betriebsrat Matthias Koch.



Matthias Koch: Intensive Betreuung für angeschlagene Kolleginnen und Kollegen.

Koch. Hier spielt die Audi BKK als VW-Gesundheitspartner eine zentrale Rolle.

Noch wichtiger sind die Arbeitsmodelle:

Wenn die Einschränkung es erfordert, arbeiten zwei Beschäftigte auf einem Arbeitsplatz und wechseln sich ab. So sinkt die Belastung für den Einzelnen deutlich. Die in der Fabrik übliche Taktzeit von rund 60 Sekunden pro Arbeitsgang wird so deutlich länger.

Osterloh machte bei der Eröffnung klar, dass die Halle 35 ein Vorbild für weitere Projekte sein muss: „In Zukunft wird es auch wegen des Altersdurchschnitts immer mehr Beschäftigte geben, die nicht mehr ihre volle Power haben, aber arbeiten wollen und müssen. Unser Anspruch muss es sein, dass keiner dieser Kolleginnen und Kollegen durch das Raster fällt. Wir stehen füreinander ein, das zeichnet VW und die VW-Belegschaft aus.“

Große Schrift, Voice-over und Farbkontraste: So wird die neue Volkswagen-App barrierefrei

Kollege mit Netzhauterkrankung hilft Designer als Betroffener bei der Umsetzung

Tausende Smartphone-Nutzer haben die neue Volkswagen-App „360 Grad“ in den wenigen Wochen seit ihrer Veröffentlichung bereits heruntergeladen. Das Programm bietet umfangreiche Services und Informationen für VW-Beschäftigte und auch externe Nutzer. Aber was ist mit Menschen mit stark eingeschränkter Sehkraft wie Klaus Falk (KL-MI/A) aus der Konzernlogistik? Hier kommt Designer Lukas Sommer ins Spiel. Er gestaltet die 360-Grad-App barrierefrei.

An Klaus Falks Laptop ist ein mächtiger Monitor angeschlossen, entsprechend riesig ist die Darstellung darauf. Denn der 53-jährige Wolfsburgener leidet an einer degenerativen Netzhauterkrankung, seine Sehkraft liegt bei nur noch 20 Prozent – Tendenz sinkend. „Als ich im Intranet gelesen habe, dass Test-User gesucht werden, habe ich mich gleich gemeldet“, sagt der Konzernlogistiker.

Designer Lukas Sommer (FID-1/1) aus dem Software Development Center war dankbar für die Meldung. „Es gibt zwar durch eine bundesweite Verordnung klare Vorgaben für barrierefreie Informationstechnik“, so der 34-Jährige. „Aber nichts hilft bei der Umsetzung mehr als der Austausch mit einem Betroffenen.“ Die beiden Männer arbeiten zwar in völlig unterschiedlichen Bereichen, aber praktischerweise beide in der Alessandro-Volta-Straße – so fällt der Austausch besonders leicht.

Aber wie können sehbehinderte oder sogar blinde Menschen überhaupt ein Smartphone oder eine App benutzen? Gewusst wie: Zunächst einmal bieten moderne Mobiltelefone längst die so genannte Voice-over-Funktion. Wird diese in den Einstellungen aktiviert, beschreibt eine Stimme ab sofort zunächst jedes Feld, das man auf dem Display antippt. Erst beim wiederholten Antippen wird die Funktion tatsächlich aktiviert.



Sandra Bruder:
Wenn jeder IT-Zugang hat, muss auch jeder diesen Zugang nutzen können.

Für Menschen mit geringer Sehkraft kann Schrift deutlich vergrößert werden. Dies ist allerdings nur sinnvoll,

wenn die übrige Darstellung dadurch nicht zerschossen wird: Sie muss sich der Schriftgröße anpassen. Auch die Arbeit mit Farbkontrasten kann für Sehbehinderte (Stichwort: Rot-Grün-Blindheit) eine große Hilfe sein. Und, keine Frage, Bilder müssen per Sprachausgabe beschrieben werden. Designer Sommer: „Wir möchten unsere App für wirklich alle User nutzbar machen.“

Dies sei ein wunderbarer Ansatz, sagt Sandra Bruder, Vorsitzende der Schwerbehindertenvertretung. „Gleichbehandlung ist ein weites Feld, das in



der täglichen Arbeit ebenso zum Tragen kommt wie eben auch auf dem Smartphone“, so Bruder. Und weiter: „IT für alle heißt nicht nur, dass jeder Zugang hat, sondern dass jeder den Zugang nutzen kann.“

Die 360-Grad-App soll mit den nächsten Updates kontinuierlich barrierefrei werden. „Ich bin froh, dass ich mithelfen konnte und freue mich auf das Ergebnis“, sagt Klaus Falk. Vielen anderen Nutzern wird es ähnlich gehen.

Blick auf die neue VW-App:
Die Smartphone-Anwendung wird barrierefrei. Auch sehbehinderte Menschen sollen all ihre Funktionen nutzen können. Klaus Falk (l.) und Lukas Sommer arbeiten gemeinsam daran.



Die 360-Grad-App

Wo bekomme ich die App?

Sie ist im Google Play Store (Android-Smartphones) und im App Store (Apple) sowie für Diensthandys im VW-internen App Store kostenlos erhältlich.

Wer kann die App nutzen?

Grundsätzlich jeder. Allerdings gibt es einen öffentlichen Bereich und einen Bereich nur für VW-Beschäftigte.

Was bietet die App?

Der Umfang reicht von Nachrichten aus Marken, Werken und dem Betriebsrat über Services wie Bus-, Speise- und Werkspläne bis zu Links in Intranet und Internet.

Woher kommt die App?

Programmiert wurde sie von einem Team aus K-SX „HR-Strategie und Innovation“ sowie dem Software Development Center (SDC) Wolfsburg der Konzern IT.

Betriebsrat Dirk Wagner veranstaltet neues Gesprächsformat: „Talk mit Dirk“



Ich lockeren Runden kommt Betriebsrat Dirk Wagner (Mitte) mit Kolleginnen und Kollegen aus seinem Betreuungsbereich ins Gespräch.

Eine paar Stühle im Kreis, darauf bis zu 20 Kolleginnen und Kollegen und ein Betriebsrat. So einfach sieht das Gesprächsformat „Talk mit Dirk“ aus, zu dem Betriebsrat Dirk Wagner Beschäftigte aus seinem Betreuungsbereich regelmäßig in sein Büro in Halle 103 einlädt. Mit Erfolg: „Ich mach keine Themenvorgaben, das tun die Kolleginnen und Kollegen mit ihren Anliegen. Diese offene Art der Gesprächsführung kommt gut an“, sagt Wagner.

Wie alle Betriebsräte hat Dirk Wagner einen Riesen-Betreuungsbereich: rund 1.000 Beschäftigte aus den Bereichen Konzernlogistik KL, KL-L, KL-S, KL-P, KL-M, KL-V, KL-F sowie Markenlogistik PS-L, PS-V.

„Obwohl das alles Logistiker sind, haben viele der Kolleginnen und Kollegen nie etwas miteinander zu tun, es findet wenig Austausch über die Fachbereiche hinweg statt. In meinen Talkrunden ist das anders, da finden Kollegen aus der Luft-

fracht, aus der Logistik-IT und dem Controlling zusammen und entdecken gemeinsame Themen oder Fragen“, sagt Wagner.

In den Runden berichten die Beschäftigten darüber, dass mobile Arbeit je nach Abteilung unterschiedlich genehmigt wird; dass Führungskräfte ihre Büros renovieren, nicht aber die der Teams; dass Autos wegen mangelhafter Termintreue teuer und umweltbelastend zu den Zielorten geflogen werden, statt mit dem Schiff geliefert, und so weiter.

„Die Runden sind nicht nur für die Kolleginnen und Kolleginnen wichtig und effizient, sondern auch für mich. Ich bekomme in kurzer Zeit viele Infos aus den Abteilungen und kann Anliegen direkt angehen. So schaffe ich mehr als bei Einzelgesprächen“, sagte Wagner über die Talkrunden. Sein häufigster Satz bei den Gesprächen: „Was ist euer Wunsch an mich als Betriebsrat?“ Häufige Antwort: „Dass du dich einmischst.“

Aus der VW-Chronik: WM-Käfer, Gurtpflicht und die neue Halle 54

VW-Historie aus den Monaten April bis Juni

Der Volkswagen-Konzern hat sich in den Jahrzehnten seit seiner Gründung zu einem weltumspannenden Unternehmen mit Hunderttausenden Beschäftigten entwickelt. In enger Zusammenarbeit mit Volkswagen Heritage nennt die MITBESTIMMEN! in jeder Ausgabe einige der wichtigen Meilensteine, aber auch nette Anekdoten, aus dieser bewegten Geschichte.

1949 – vor 70 Jahren:

Eines der elegantesten Fahrzeuge der Marke Volkswagen feiert dieses Jahr seinen 70. Geburtstag: Das zweisitzige Käfer Cabriolet Typ 14, gebaut von den Karosseriewerken Joseph Hebmüller und Söhne in Wülfrath. 1948 entwickeln sowohl Karmann in Osnabrück als auch Hebmüller ein Cabrio auf Basis der Limousine des Käfer. Dem neuen Volkswagen-Generaldirektor Heinrich Nordhoff gefallen beide Entwürfe sehr gut und so erteilt er Aufträge zum Bau von 1000 Exemplaren bei Karmann und 2000 Einheiten bei Hebmüller. Doch am **23. Juli 1949** vernichtet ein Großbrand fast alle Produktionsanlagen in Wülfrath. Zwar entstehen nach dem Brand wieder Cabriolets, doch 1952 muss Hebmüller wegen finanzieller Schwierigkeiten schließen. So entstehen nur 696 Exemplare dieses vorzugsweise in der Farbkombination Schwarz-Rot lackierten Wagens. Heute besitzen die Hebmüller-Cabriolets in Oldtimerkreisen Kultstatus.

1960 – vor 59 Jahren:

Volkswagen ist ein Symbol des deutschen Wirtschaftswunders. Eindrucksvoll demonstriert wird der Exporterfolg am **15. Juni 1960**: An Bord des Motorschiffs „Jarema“ erreicht damals der fünfhunderttausendste importierte Volkswagen die USA. Den Käfer übergibt noch im Hafen von Port Newark Heinrich Nordhoffs Tochter Barbara an Herold Kuhn, ein Farmer aus Nebraska. Kuhn ist Eigentümer des damals ältesten in den USA angemeldeten und fahrbereiten Volkswagens, einem Käfer aus dem Baujahr 1945. Der Wagen wurde zuvor im Rahmen einer landesweiten, monatelangen Suche ermittelt. Viele Pressevertreter begleiteten die Übergabe seines neuen Wagens.

1972 – vor 47 Jahren:

Bundesverkehrsminister Georg Leber kündigt am **5. Juni 1972** an, Automobilhersteller zum Einbau von Sicherheitsgurten in jeden neuen Wagen zu verpflichten. Die Einbaupflicht tritt am 1. Januar 1974 in Kraft und wird mit der Einführung einer neuen europäischen Typprü-

fung ECE und nach amerikanischem Vorbild mit der vorgeschriebenen Gurtöffnung durch Druck auf eine rote Taste kombiniert. Auf diesem Gebiet hatte Volkswagen damals Pionierarbeit geleistet, schon seit 1961 hat der Käfer serienmäßig Befestigungspunkte für Zweipunkt-Sicherheitsgurte. Die Sicherheitsgurte konnten somit in jeder Volkswagen-Werkstatt problemlos nachgerüstet werden.

1974 – vor 45 Jahren:

Anlässlich der bevorstehenden Fußball-Weltmeisterschaft beschließt Volkswagen, eine Sonderserie aufzulegen. Das Vertriebsressort plant, jedem Spieler der Siegemannschaft ein Fahrzeug zu schenken. Und auch fußballbegeisterten Käufern „soll die Chance gegeben werden, durch den Erwerb eines Fußball-Weltmeisterschaftskäfers eine Identifizierung mit diesem Sport und dem Weltmeister zu erreichen“, wie es in einer internen Mitteilung heißt. Das Sondermodell VW 1303 „World Cup '74“ – Auflage 3000 Stück – hat schwarz lackierte Hauben, einen seitlichen World-Cup-Schriftzug sowie einen Fußball-Schaltknopf. Die Limousine wird in Cliffgrün, Rallyegelb, Senegalrot und Leuchtorange angeboten. Nach dem WM-Finale am **7. Juli 1974** ist klar, dass die Sondermodelle im Land bleiben: Deutschland ist Weltmeister. Bei der Übergabe an die Mannschaft um Trainer Helmut Schön stellt Vertriebschef Horst Münzner fest, dass beide Weltmeister seien, die einen im Fußball, die anderen im Autobau: „Der Käfer wurde nicht zuletzt Weltmeister, weil er zuverlässig, robust, konditionsstark und technisch perfekt ist. Ich glaube, ich täusche mich nicht, das sind alles Eigenschaften, die auch die deutsche Nationalmannschaft auszeichnen.“

1975 – vor 44 Jahren:

Mitte der 1970er Jahre befindet sich die Volkswagenwerk AG in einer schwierigen Phase. Die weltweite Ölkrise führt zu einer Flaute im

Automobilgeschäft, die auch bei Volkswagen stark zu spüren ist. In der Vorstandssitzung vom **22. April 1975** werden Pläne zur Reduzierung der Angestelltenbelegschaft beschlossen. Nach anfänglichen Konflikten zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung erfolgt der Personalabbau einvernehmlich und sozialverträglich. Doch mit der neuen Generation der wassergekühlten Modelle Passat und Golf gelingt Volkswagen die Fahrt aus der Krise: Schon 1976 steigt der Absatz wieder um gut 15 Prozent. Einer der Gründe ist hierbei die Baukastenkonzeption des neuen Fertigungs-konzeptes.

1982 – vor 37 Jahren:

Das Modelljahr 1982 ist bei Volkswagen geprägt von einer neuen Ausstattungskonzeption. C, CL oder GL: In diesen Versionen soll das aufgewertete Volkswagen-Programm unterschiedlichen Ansprüchen gerecht werden. Die in der Ausstattung aufgewerteten C-Modelle ersetzen die bisherigen Grundausführungen. Dazu gehören Verbundglas-Windschutzscheibe, Halogenscheinwerfer, Bremskraftverstärker, Heckscheibenwasch-/wischanlage in Verbindung mit einer freundlichen, gediegenen Gesamtausstattung. Die CL-Modelle bieten bei gleicher funktioneller Ausstattung zusätzliche optische Anreicherungen außen und innen sowie eine umfangreichere

Auswahl an Polsterstoffen und Verkleidungen. Und die GL-Modelle wenden sich an Liebhaber ausgesprochen luxuriöser Gesamtausstattung und optimalen Komforts.

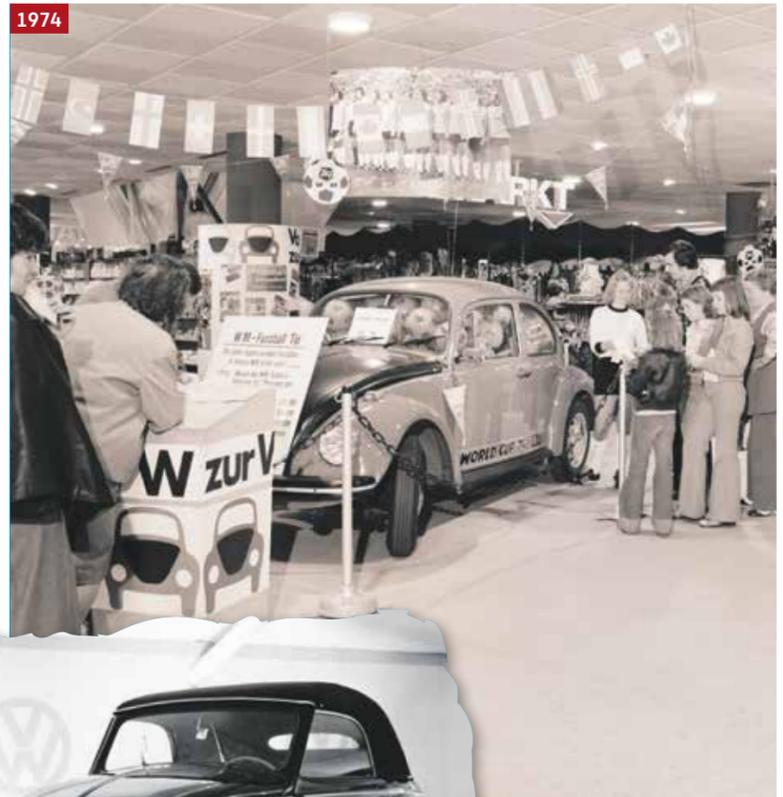
1983 – vor 36 Jahren:

Mit dem Produktionsanlauf der zweiten Generation des Golf in der eigens gebauten Endmontagehalle 54 leitet das Unternehmen am **18. Mai 1983** eine neue Ära der Fertigungstechnik ein. Erstmals wird hier roboterunterstützt ein Fahrzeug gebaut, das in seinen konstruktiven Details auf eine weitgehend automatisierte Montage abgestimmt ist. Nachdem in den letzten Jahren die Fertigung von Blechteilen und Rohkarosserien, sowie ihre Lackierung, fast vollständig mechanisiert wurde, verändert nun modernste Automatisierungstechnik auch die Fahrzeugmontage. Das neue Produktionskonzept erhöht den Mechanisierungsgrad und fördert die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung. Mit diesem Sprung setzt sich Volkswagen deutlich von herkömmlichen Produktionsmethoden ab – weder in den USA noch in Japan existiert Vergleichbares. Insgesamt werden 6,3 Millionen Golf II produziert.

1984 – vor 35 Jahren:

Das Einstiegsmodell Polo, das seit dem Frühjahr 1975 produziert wird, entwickelt sich zu einem echten Erfolgsmodell. In Wolfsburg läuft am **13. April 1984** der 1,5-millionste Volkswagen der Kleinwagenklasse Polo/Derby vom Band. Seit Produktionsbeginn der Baureihe wurden zu diesem Zeitpunkt fast 1,1 Millionen Polo, 361.000 Derby und 49.000 Polo Coupé hergestellt. Die wichtigsten ausländischen Abnehmerländer sind Großbritannien mit 186.000 und Frankreich mit 113.000 Fahrzeugen. Bei dem Jubiläumsfahrzeug von 1984 handelt es sich um ein rotes Polo Coupé GT mit 55 PS.

1974



Zwei einzigartige Modelle: Der WM-Käfer war im Wolfsburger Kaufhaus Haerder ausgestellt (o.). Vom wunderschönen Hebmüller-Cabrio (l.) wurden nur 696 Exemplare produziert.

1949



1960



1972



Zwei Käfer-Geschichten: Im Hafen von Port Newark überreichte Barbara Nordhoff den fünfhunderttausendsten importierten Käfer an Herold Kuhn (l.). Und mit Einführung der Gurtpflicht 1974 verfügten die Wagen längst serienmäßig über Befestigungspunkte für Sicherheitsgurte (o.).

1981



C, CL oder GL? Bei Volkswagen hielt ein neues Ausstattungskonzept Einzug.

Qualitätsliga prämiiert beste Gastronomie im Werk Siege für Alt Nürnberg, RiZ und Halle 73

Urkunden für beste drei Betriebsrestaurants, Bistros und SB-Shops – „Es geht um Wertschätzung“



Alt Nürnberg
Erster Platz bei den Betriebsrestaurants



RiZ
Erster Platz bei den Bistros



Halle 73:
Erster Platz bei den SB-Shop

Die Qualitätsliga ehrt jedes Jahr die besten Restaurants, die besten Bistros und die besten SB-Shops. Bewertet werden Warenangebot, Küche und Essensausgabe, Hygiene, Arbeitssicherheit, Personal und Gästebereich. Auch die Gäste leisten mit den ausgefüllten Feedbackbögen einen hohen Beitrag zur Bewertung. Im Club 45 der Volkswagen Arena überreichten Karsten Bogun, Geschäftsführung Service Factory, die Betriebsräte Frank Paetzold und Sebastiano Addamo sowie Ralf Kroschel, Leiter Betriebsgastronomie Wolfsburg, den Top 3 jeder Kategorie die Urkunden.

„Die Kolleginnen und Kollegen der Betriebsrestaurants, der Bistros und der SB-Shops sind ein tragender Teil der VW-Welt. Mit ihrem Auftreten und dem allgemeinen Service verbessern sie die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld der anderen Kolleginnen und Kollegen und tragen so zur Motivation bei“, sagt Betriebsrat Frank Paetzold. Mit der Qualitätsliga werde ihnen ein kleiner Teil

zurückgegeben, um auch sie weiter zu motivieren. Die Preisverleihung sei eine entsprechende Anerkennung. Jedoch, so Paetzold: „Das ersetzt nicht die Wertschätzung und den Respekt, den ihnen jeder Kunde entgegenbringen sollte.“

Betriebsratskoordinator Sebastiano Addamo ergänzt: „Ich bin begeistert von der Wirkung der Qualitätsliga. Hier geht es einerseits um Wettbewerb und Leistung. Aber genauso geht es eben auch um Wertschätzung, um gemeinsamen Ansporn und darum, voneinander zu lernen.“ All dies organisierten Beschäftigte für Beschäftigte. „Das ist ein großartiges Beispiel für eine Unternehmenskultur, in der wir alle gemeinsam vorankommen“, so Addamo.

Auch Geschäftsführer Karsten Bogun bedankte sich in seiner Rede bei den Kolleginnen und Kollegen. „Danke für Ihren tollen Einsatz. Ihre qualitativ hochwertige und freundliche Versorgung ist ein wesentlicher Beitrag für die Leistungsfähigkeit der Belegschaft.“

Die Top 3 aus der Qualitätsliga 2019

Betriebsrestaurants:

1. Alt Nürnberg
2. Panorama
3. Bella Vista

Bistros:

1. RiZ (R GmbH)
2. Mobile Life Campus
3. Wohltberg (Bildungszentrum)

SB-Shops:

1. Halle 73
2. Halle 55
3. Halle 6

Mai

25 JAHRE

Torsten Müller | Ulf Sintram | Dirk Schmidt | Aurica Monien | Giancarlo Utzeri

35 JAHRE

Thomas Riedel | Guido Beier | Sabine Janzen | Volkmar Janz | Monika Bütow | Karsten Zerban | Volker Hildebrandt | Axel Hoffmann | Gerd Buescher | Frank Koglin

40 JAHRE

Bernd Leppelt | Juergen Buellesbach | Detlef Rautmann | Juergen Dimmler | Jürgen Santelmann | Giovanni Rocuzzo | Hardy Burgstedt | Antonina La Cognata | Luigi la Terra | Ute Eichler | Eberhard Luft

Juni

25 JAHRE

Peter Neumann | Frank Grohn | Arne Tschachschal | Christophe Schramm | Michael Mueller | Manuel Barredo Sosa | Nicole Sorge-Rosin | Jens Grubendorf | Eva Berteau | Frank Rutz

35 JAHRE

Detlef Tiehe | Thomas Bentes | Axel Wolski | Erik Greiser | Helge Palm | Ralf Strube | Henning Schoen | Klaus Kirchhof | Heiko Proeve | Ingmar Lassen | Holger

Meinert | Michael Retsch | Carsten Elgert | Norbert Melchien | Andreas Grossegger | Rolf Heinrichs | Frank Rutz

40 JAHRE

Pia Scheller | Werner Zastrow | Klaus-Peter Eggeling | Susanne Jürges-Worm | Frank Brzezicha | Dieter Glaser | Giuseppe Frisardi | Joerg-Uwe Baumgardt | Norbert Behrens | Roland Blaut | Lothar Bernhauser | Franco Sposito | Bert Kruppe | Karl-Heinz Haake | Erich Jünemann | Antonino Ballaro | Norbert Schenk | Michael Rech | Martin Hettwer | Elke Mlynikowski | Michele Cilenti

Juli

25 JAHRE

Kai Wittneben | Michael Lange

ARBEITSJUBILÄEN BEI VOLKSWAGEN

Eine Reihe von Kolleginnen und Kollegen im Werk Wolfsburg feierten im Mai und Juni oder feiern im Juli Dienstjubiläum. Sie sind entweder 25 Jahre, 35 Jahre oder sogar schon 40 oder 45 Jahre bei Volkswagen beschäftigt. Der Betriebsrat hat alle Jubilare angeschrieben und ihnen zu diesem besonderen Jubiläum gratuliert. Wer zugestimmt hat, findet hier noch einmal seinen Namen als besondere Ehrung wieder.

Volker Höhl | Joerg Ove Laue | Dirk Burgdorf | Thomas Komnick | Frank Schulze | Bernd Schranner | Sandra Tost | Jürgen Silbermann | Stephan Götzke | Frank Albert | Joerg Bley | Wolfgang Haerting | Kasimir Czerner | Harald Leichtenberger | Frank Peckmann | Thomas Hoffmann | Christa Bausch | Carsten Hartfiel

35 JAHRE

Frank Jeromin | Frank Imort | Andreas Joschky | Roman Dolata | Alexander Rossi | Martin Engelke | Franco Hellfeuer | Volker Hildebrand | Frank Kunath | Thomas Grewatsch | Thomas Scheer | Michael Volmer | Wolfgang Neumann |

Peter Schüttenberg | Olaf Hanusch | Birgit Burghardt | Michael Barner | Joerg Jennerich | Hans-Hermann Otte | Axel Ilgmann | Juergen Karl | Kai-Uwe Hinz | Stefan Kaiser | Eugenius Millek | Lutz Heidtmann | Uwe Müller | Thomas Paschek | Holger Kolbe | Thomas Schneider | John Mirosch | Christian Kluczny | Thorsten Latzel | Reiner Rickel | Udo Kols | Gerd Oberschmidt | Rolf Heinrichs |

Uwe Boers | Thomas Gänicke | Thomas Kamlah | Andreas Hientz | Klaus Brandt | Detlef Kammler | Detlef Krzywanek

40 JAHRE

Gerhard Willert | Thomas Bahr | Juergen Ebnet | Winfried Bethmann | Holger von der Ohe | Harald Mieske |

Martin Böse | Erika Hoppe | Vincenzo-Calogero Castiglione | Lutz Nieter | Bernd Brandt | Torsten Mittelbach | Andreas Harling

45 JAHRE

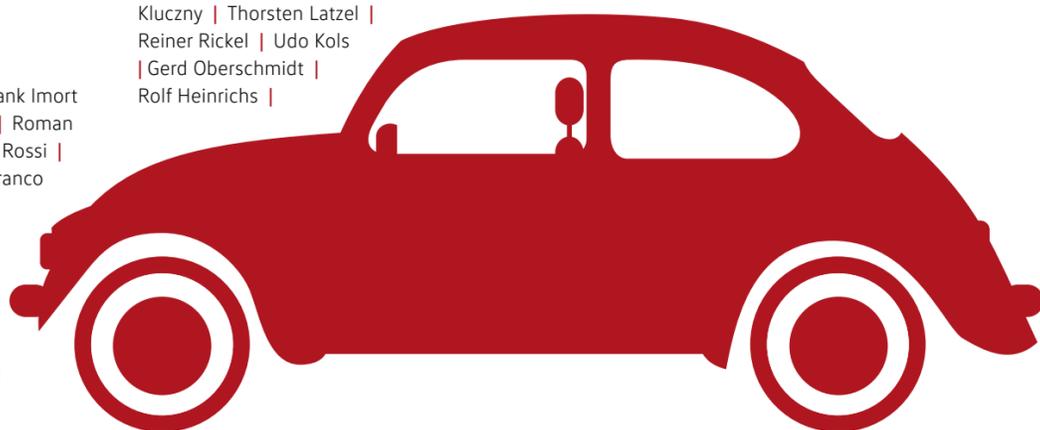
Raffaele Carusone

nachgereichte Jubilare aus der vorigen MITBESTIMMEN!-Ausgabe:

Joerg Lattorff (Februar, 40 Jahre), Robert Lange (Februar, 40 Jahre), Siegfried Schulz (Februar, 40 Jahre), Freddie Zappe (März, 40 Jahre), Willi Ackermann (März, 40 Jahre), Klaus-Wilfried Behlke (April, 40 Jahre), Giovanni Andrani (April, 40 Jahre).

Korrektur:

Petra Selle-Becker hat im März 2019 bereits 45 Jahre bei Volkswagen gearbeitet.





Sie sprachen über die ersten Monate an der Fakultät 73: Sadik Altuneriten (r.) und Dr. Gregor Bräunlein.

Fakultät 73 macht einen Logistiker zum Software-Entwickler für VW

Programm erfüllt langjährigen Traum von Sadik Altuneriten

Manchmal dauert es eine Weile, bis ein Traum wahr wird. Im Falle von Sadik Altuneriten waren es ziemlich genau 15 Jahre. Der gelernte Logistiker hatte nicht mehr daran geglaubt, dass er eines Tages seine Programmier-Leidenschaft zum Beruf machen könnte. Dann kam die Fakultät 73 von Volkswagen. Der 36-Jährige aus Kassel bewarb sich, die IT-Schmiede nahm ihn an und nun wird er zwei Jahre lang im Mobile Life Campus zum Software-Entwickler für Volkswagen ausgebildet.

„Es ist alles so, wie ich es mir vorgestellt habe“, schwärmt Sadik Altuneriten. Die Ausbildung, die Stimmung, die Dozenten: So sollte es sein, so ist es geworden. Dabei deutete der Werdegang des dreifachen Familienvaters lange Zeit nicht auf eine Karriere in der Software-Entwicklung hin.

Der Traum von einem Job in der IT starb nie

In Offenbach hatte Sadik nach der Realschule eine Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik gemacht. Kaum im Job, holte er an der Abendschule das Abitur nach. Bei seinem Arbeitgeber wurde der junge Mann schnell Projektleiter, als Logistiker hatte er kaum gearbeitet.

Das änderte sich mit Frau und Kind: Die junge Familie

zog nach Nordhessen, in Kassel begann Sadik Altuneriten bei Volkswagen – in der Logistik. Die Arbeit dort gefiel ihm, es fehlte aber „nach einiger Zeit die Herausforderung“ und er beschäftigte sich nebenbei mit Software-Entwicklung.

„Dann kam mein Meister und erzählte mir von der Fakultät 73.“

Plötzlich ging alles ganz schnell: beworben, genommen, Traum erfüllt!

Seine Frau und die mittlerweile drei Kinder leben weiterhin in Kassel, der Familienvater

sieht sie zurzeit nur am Wochenende. „Wir haben das vorher besprochen, meine Frau hat sofort gesagt, dass ich die Chance unbedingt wahrnehmen soll“, sagt der 36-Jährige glücklich.

Entwicklungswege für alle mit IT-Potenzial

Nun ist er einer von 100 Männern und Frauen der ersten Ge-

neration und hohem Praxisanteil. Das Qualifizierungsprogramm hat die Volkswagen Group Academy entwickelt.

Die 100 Studierenden bringen sehr unterschiedliche Hintergründe mit. Sadik Altuneriten: „Das ist eine richtig gute Gemeinschaft, in der man nicht nur Kollegen, sondern auch neue Freunde findet. Und wenn jemand ein Problem hat, gibt es



„Wir haben hier eine richtig tolle Gemeinschaft, in der man nicht nur Kollegen, sondern auch neue Freunde findet.“

Sadik Altuneriten, Student der Fakultät 73

neration der Fakultät 73, die nach einem mehrstufigen Auswahlverfahren seit Anfang März in das Qualifizierungsprogramm zum Software-Entwickler in der Automobilindustrie gestartet sind.

„Volkswagen baut seine Software-Entwicklung strategisch aus. Mit dem bundesweit einmaligen Programm leisten wir dazu einen konkreten und nachhaltigen Beitrag“, sagt Ralph Linde, Leiter der Volkswagen Group Academy.

Projektleiter Dr. Gregor Bräunlein ergänzt: „Mit der Fakultät 73 öffnet VW Entwicklungswege für alle, die große IT-Affinität und hohes IT-Potenzial haben, aber diese oft nur im privaten Bereich einbringen können, da sie keine entsprechende Formalqualifikation haben.“

Im ersten Jahr erlangen die Teilnehmer vor allem Grundlagenwissen, stets mit individuellen Förderangeboten. Im zweiten Jahr folgt die Hauptqualifizierung mit Spezialisie-

immer jemanden, der hilft.“ Da treffen sich Studienabbrecher und Automatisierer, Mechatroniker – und Lagerlogistiker.

Sadik Altuneriten möchte nach erfolgreichem Abschluss wieder nach Kassel gehen – als Software-Entwickler. „Ich möchte bedarfsgerecht für die Anforderungen bei VW in Kassel lernen“, so der 36-Jährige.



Gerardo Scarpino: Potenzial zum Wohle aller Beteiligten nutzen.

„Kollege Sadik Altuneriten ist das perfekte Beispiel dafür, warum wir uns als Betriebsrat für die Fakultät 73 eingesetzt haben: In der Belegschaft hat Volkswagen ein Potenzial, dass wir hier zum Wohle aller Beteiligten fördern können“, sagt Betriebsratskoordinator Gerardo Scarpino.

Reisekosten ohne Papier abrechnen

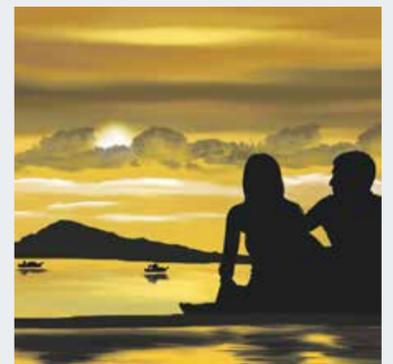
Die Volkswagen AG hat Ende Juni die papierlose Reisekostenabrechnung eingeführt. Dank dieser Erleichterung können ab sofort alle Belege eingescannt und digital an die Prüfstelle übertragen werden. Der Betriebsrat begrüßt die Neuerung, er hat sie in den zuständigen Gremien mitgetragen.

Die Vorteile für die Kolleginnen und Kollegen liegen auf der Hand: Das Drucken von Belegen und Nachweisen sowie der Versand entfallen. Dadurch werden Prozesszeiten verkürzt und Reisekosten schneller ausgezahlt.

Der Dienstreiseantrag erfolgt über das Travel Management System (TMS) xera, das unter den Self Services zu finden ist. Übrigens funktioniert die papierlose Reisekostenabrechnung bislang ausschließlich per Scan. Die Möglichkeit, Belege auch per Smartphone-Foto zu schicken, soll später in diesem Jahr eine App ermöglichen.

Weitere Fragen zum Thema der papierlosen Reisekostenabrechnung beantwortet das Konzern Travel Management unter Telefon +49 (0) 5361- 9-44 0 10.

Werksurlaub 2020 festgelegt



Noch vor dem diesjährigen Werksurlaub haben Betriebsrat und Unternehmen bereits den Zeitraum fürs kommende Jahr im VW-Werk Wolfsburg festgelegt. Der Werksurlaub im Jahr 2020 wird von Montag, 27. Juli, bis Freitag, 14. August, sein. Die Sommerferien in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt dauern im kommenden Jahr vom 16. Juli bis 26. August, der Werksurlaub liegt also wie üblich in der Mitte der Schulferien.

„Betriebsrat und Unternehmen haben sich frühzeitig auf den Termin für den Werksurlaub 2020 geeinigt, damit die Kolleginnen und Kollegen Planungssicherheit haben“, sagt Guido Mehlhop, das zuständige Mitglied des Betriebsausschusses.

Entschieden wurde auch über einen erweiterten Urlaubskorridor von Mitte Juni bis Mitte September. Werksangehörigen mit schulpflichtigen Kindern wird vorrangig in der Zeit der Sommerferien Urlaub gewährt. Für Bereiche im 17-Schichten-Modell gilt der Urlaubszeitraum von Samstag, 25. Juli, bis Sonntag, 16. August 2020.

Für den Bereich der Produktion in Wolfsburg gibt es außerdem die Möglichkeit, den Urlaubszeitraum zu erweitern. In diesem Zeitraum kann im Werk eine Fertigung mit reduzierten Stückzahlen gefahren werden. Über die Notwendigkeit werden Unternehmen und Betriebsrat rechtzeitig entscheiden und informieren.

In Bereichen, die Lieferverpflichtungen haben, zum Beispiel Presswerk, Fahrzeugvorbereitung (Autostadt) und Kunststofftechnik, werden die Fahrweise und die personelle Besetzung in der Zeit des Urlaubs unter Berücksichtigung der teils weltweiten Lieferverpflichtungen abgestimmt.

i

Die Fakultät 73

Was ist die Fakultät 73?

Die Fakultät 73 ist ein Programm, in dem Volkswagen pro Jahrgang 100 Männer und Frauen zu Software-Entwicklern ausbildet. Die Qualifizierung dauert zwei Jahre und erfolgt in Vollzeit.

Wer kann mitmachen?

Grundlegend jeder. Voraussetzung ist nicht die formale Qualifikation, sondern Potenzial und Motivation.

Wo ist die Fakultät 73?

Die Einrichtung befindet sich im MobileLifeCampus in der AutoUni an der Hermann-Münch-Straße.

Wird es nur den einen Jahrgang geben?

Nein, die Qualifizierung an der Fakultät 73 wird nachhaltig sein. Die nächsten Jahrgänge sind schon in Planung.

Wo gibt es mehr Informationen?

www.fakultaet73.de oder www.volkswagen-karriere.de

Eckpfeiler der aktuellen Haustarifrunde für die Volkswagen AG



70 Jahre betriebliche Altersversorgung: Jetzt zündet die nächste Stufe!

Aufwand zur BTR I verdreifacht – Tipp: Entgelt in BTR II umwandeln



1. Oktober 1949, im Werk Wolfsburg ist Betriebsversammlung in Halle 3, Generaldirektor **Heinrich Nordhoff** spricht – und erntet viel Applaus, als er den Start der betrieblichen Altersversorgung verkündet: „Sie soll jedem, der in diesem Werk seine Lebensarbeit vollbringt, die Sorge um seine alten Tage nehmen. Die Kosten dieser Altersversorgung trägt das Werk allein. Die Mittel dazu sind der Erfolg Ihrer Arbeit.“ 70 Jahre ist das jetzt her (siehe Ausriss rechts). Der Betriebsrat hatte die Zusatzversorgung damals gefordert.

Auszug aus der Ansprache des Herrn Generaldirektor Nordhoff auf der Betriebsversammlung am Sonnabend, den 1. 10. 1949:
 Jeder Werksangehörige ist ohne Rücksicht auf die Dauer seiner Zugehörigkeit zum Volkswagenwerk versichert gegen **Unfall**.
 In der gleichen Weise wie bisher. Nach vierjähriger Zugehörigkeit zum Volkswagenwerk sind alle Werksangehörigen, die über 25 Jahre alt sind, in einer **Altersversorgung**.
 Die daraus sich ergebenden Rentenzahlungen beginnen:
 für Männer mit dem vollendeten 65. Lebensjahr unter der Voraussetzung, daß sie bis dahin ununterbrochen Werksangehörige gewesen sind, Stürbe ein Rentenzugewandter, so erhält seine Witwe die Hälfte des dem Mann zustehenden Rentenbetrages bis an ihr Lebensende.
 2. Stirbt ein verheirateter Werksangehöriger vor Erreichung des 65. Lebensjahres, so wird an seine Witwe bzw. an seine Waisen ein **Sterbegeld** von DM 4000,- gezahlt. Diese Regelung tritt ohne Wartezeit und ohne Rücksicht auf ein Mindestalter sofort in Kraft. Die gleiche Regelung gilt für im Werk tätige geschiedene oder ledige Frauen mit mindestens einem minderjährigen Kind sowie für im Werk tätige geschiedene oder ledige Frauen mit mindestens einem minderjährigen Kind, wenn sie vor Erreichung des 60. Lebensjahres sterben. Ausgenommen sind Todesfälle durch Unfall, da in diesen Fällen die Unfallversicherung nach Ziffer 1. Zahlung leistet.
 Die Kosten für die vorstehenden Versorgungsleistungen werden allein vom Werk getragen. I dem Auscheiden aus dem Werk vor Erreichung der Altersgrenze erlischt der Anspruch auf diese Versorgungsleistungen.

hen. Jede Kollegin und jeder Kollege ist gut beraten, sich mit seiner finanziellen Altersabsicherung rechtzeitig auseinanderzusetzen. Es gilt die Faustregel: Je früher jeder auf freiwilliger Basis etwas Zusätzliches leistet, desto besser. Auch kleine Beträge helfen, wenn die Laufzeit lang genug ist.“ Ein Weg ist die Entgeltumwandlung der Beteiligungsrente II (BTR II, siehe rechts).



Gunter Wachholz, Betriebsrat und Rentenexperte aus dem Sozialausschuss.

So sah das aus vor 70 Jahren im Werk Wolfsburg – und bereits damals entstand die betriebliche Altersversorgung. Sie hat heute drei Säulen:
1.) Die Volkswagen AG finanziert die Grundversorgung. Ihre Höhe ist unter anderem abhängig von Entgeltsumme und Betriebszugehörigkeit.
2.) Die Beteiligungsrente I (BTR I) ist eine Tarifferrungenschaft (seit 1996), die der Arbeitgeber zahlt (siehe Zeitstrahl "Juli" und Grafik rechts).
3.) Seit 1998 gibt es die Beteiligungsrente II (BTR II), in die Beschäftigte über eine Entgeltumwandlung einzahlen können (siehe Grafik rechts).

Noch heute ist die Betriebsrente eine wichtige soziale Säule, die über die Jahrzehnte wuchs, etwa 1996 mit der Beteiligungsrente I (kurz BTR I – alle Teile siehe Kästen links). Jüngst wächst die BTR I deutlich: Ab Juli hat sich ihr monatlicher Aufwand mit 90 Euro locker verdreifacht. Das kräftige Plus ist einer der Erfolge aus der Haustarifrunde (siehe Zeitstrahl). Ab Januar sind es dann sogar 98 Euro BTR I. Insgesamt erhalten derzeit etwa 84.000 Werksrentner eine betriebliche Altersversorgung. Und für rund 120.000 Beschäftigte sorgt das Unternehmen laufend über die inzwischen 70 Jahre alte arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung vor. Der jüngste Tarifierfolg bringt dabei viel Schub (siehe den oberen der grauen Grafik-Kästen rechts).
 "Der Sprung auf bald 98 Euro ist ein klasse Ergebnis", sagt Betriebsrat Gunter Wachholz. Aber der Rentenexperte aus dem Sozialausschuss warnt auch: "Darauf darf sich niemand ausru-

hen. Eine neue Chance bietet sich schon Ende August: Dann fließen die 27,5 Prozent tarifliche Zusatzvergütung. Sie können – auch in Teilen – bis zum **Stichtag 10. August** freiwillig in die BTR II umgewandelt werden (siehe Grafik rechts). Mehr Infos online: ("Ich bei Volkswagen" / "Personal Portal"). Spezielle Fragen zur betrieblichen Altersversorgung beantwortet das Team des Rentenmanagements: bav@volkswagen.de

Beteiligungsrente I (BTR I) – finanziert die Volkswagen AG

NEU – Tarifiergebnis 2018 – Was kommt ab 2019 zu deiner BTR I dazu?
 Aus monatlich € 27 werden bei Vollzeit ab Juli 2019 € 90, ab Januar 2020 € 98 und zukünftig steigt der Aufwand mit der Tarifentwicklung (tarifdynamisch).

Das bringt es

| Dein Alter in 2019 | monatliche Brutto-Rente mit 65* | pro Monat | |
|--------------------|---------------------------------|-----------|-------|
| | | bei € 27 | neu** |
| 20 | | € 131 | € 671 |
| 30 | | € 86 | € 409 |
| 40 | | € 53 | € 229 |
| 50 | | € 27 | € 107 |

*Keine Berücksichtigung von Bausteinen vor 2019.
 **Unterstellt 2,0% Tarifsteigerung ab 2020.

Der Aufwand für die BTR I ist für alle gleich hoch und steigt tarifdynamisch an.

(Quelle für die Grafiken: Auszug "bAV One Pager" / Personal Portal / betriebliche Altersversorgung)

Beteiligungsrente II (BTR II) – freiwillige Entgeltumwandlung

Hier siehst du, was aus z. B. € 100 monatlich aus deinem Bruttoentgelt ab 2019 bis zur Rente wird

Das bringt es

| Dein Alter in 2019 | monatliche Brutto-Rente mit 65* | pro Monat | |
|--------------------|---------------------------------|-----------|-----------|
| | | bei € 0 | bei € 100 |
| 20 | | € 0 | € 485 |
| 30 | | € 0 | € 319 |
| 40 | | € 0 | € 195 |
| 50 | | € 0 | € 101 |

BTR II Anträge findest du im Personal Portal, bei deinem BR oder im PSC.
 *Keine Berücksichtigung von Bausteinen vor 2019.

Der Aufwand für die BTR II ist so hoch, wie du möchtest.



Helme, Lampen, Schilder: Der Bergbau ist für VW-Rentner Hans-Jürgen Steinbach eine Leidenschaft. In seinem Keller in Wilsche hat er sich sein eigenes kleines Museum eingerichtet.



Bergbau-Fan Steini malocht auch im Ruhestand: VW-Rentner verteilt die MITBESTIMMEN!

66-Jähriger identifiziert sich weiterhin mit Volkswagen – Museum im Keller

Ob Regen, Hagel, Schnee und Sturm, unser Steini steht wie ein Turm: Seit vielen Jahren steht Hans-Jürgen „Steini“ Steinbach immer am Tor Sandkamp, wenn die BR-Zeitung MITBESTIMMEN! verteilt wird. Direkt von der Mittelinsel vor der Wache reicht er den Kolleginnen und Kollegen das frische Blatt ins Autofenster. „An der Stelle ist jeden Morgen viel los. Wegen des fließenden Verkehrs muss man dort genau wissen, was man tut“, sagt Steini. „Ich war 34 Jahre beim Werkschutz, darum übernehme ich immer diesen besonderen Platz.“

Hans-Jürgen Steinbach ist seit 2012 im Ruhestand. Viele Ehemalige wollen nach dem Abschied nichts mehr von ihrer Arbeitsstelle wissen. Anders Steini: „Ich habe mich immer wohl gefühlt bei VW und bei den Kollegen, darum war ich ja auch jahrelang Vertrauensmann. So lange ich fit bin, will ich den Kontakt halten und komme darum auch gerne zum Zeitungverteilen. Für mich war und ist VW wie eine große Familie.“ Die MITBESTIMMEN! bedankt sich für so viel Treue und hat Steini in seinem Häuschen in Gifhorn-Wilsche besucht.



Im Keller präsentiert der 66-Jährige sein eigenes Bergbaumuseum: „Ich bin als Sohn eines Bergmanns in Wanne-Eickel zur Welt gekommen. Außerdem stammt meine Frau aus dem Harz, der ja eine große Bergbautradition hat. Das war wohl der Grund.“ Im Garten hat er sogar große Loren stehen, mit denen früher Erz und Steinkohle aus dem Berg geholt wurden. „Die machen sich gut mit den Blumen darin“, sagt er.

Der Weg zu VW war für Steinbach verschlungen: Nach der Schule mit 15 eine Lehre zum Elektromaschinenbauer. „Im zweiten Lehrjahr bin ich in die Gewerkschaft eingetreten.“ Danach ging es für acht Jahre zum Bundesgrenzschutz. „Ich bin noch an der Grenze zur DDR Patrouille gelaufen. Gut, dass die weg ist.“

Dann fragte ihn ein Kollege, ob er nicht zum Werkschutz bei VW kommen wolle, wo er später als Schichtleiter meistens an Tor 6 arbeitete. „Daneben war für mich aber immer die gewerkschaftliche Arbeit wichtig. Ich habe in der gewerkschaftlichen Antifa gearbeitet, aber auch im Wohnbezirk und als Vertrauensmann.“

Auch heute ist Steini in seiner roten Jacke noch bei vielen Veranstaltungen dabei, vor allem in Gifhorn und Umgebung. „Und so lange ich kann, stehe ich zum Verteilen am Tor.“

Das Team der MITBESTIMMEN! sagt: Danke, Steini!



Wer durchs Tor Sandkamp kommt, kennt diesen Anblick: Hans-Jürgen „Steini“ Steinbach verteilt auch als Rentner mit viel Freude weiterhin die MITBESTIMMEN!.



Kurzer Piek für eine gute Sache: Heinz-Joachim Thust spendete bei der jüngsten DRK-Aktion gern sein Blut.

Betriebsräte unterstützten Blutspende-Aktion des DRK

Die Betriebsräte Heinz-Joachim Thust und Ingo Stein beteiligten sich jetzt an einer Blutspendeaktion des Deutschen Roten Kreuzes in der IT-City.

„Ich bin langjähriger Spender und freue mich darüber, dass ich diesmal zusammen mit Kolleginnen und Kollegen aus der IT an der Aktion teilnehmen konnte. Der Betriebsrat unterstützt die Angebote des DRK zur Blutspende auf dem VW-Gelände, zu denen die Beschäftigten in ihrer Arbeitszeit gehen“, sagte Thust.

Die DRK-Blutspendeaktionen bei VW sind ein voller Erfolg: Schon vor der Mittagszeit waren in der IT-City alle Spenderliegen durchgehend besetzt. An einem normalen Tag kamen nach Angaben des DRK allein 31 Erstspender, deutlich mehr als bei Spendenaktionen in Wohngebieten. „Die VW-Belegschaft zeigt auch hier eine große Verantwortung für die gesamte Gesellschaft, wie auch schon über Ehrenämter, über die Belegschaftsspende oder über die vielen Hilfsaktionen auf Ebene der Bereiche“, sagte Thust.



So schön feiern die Vespa-Fans: Mit Unterstützung der Migrantenvertretung bei Volkswagen ließ der Club gemeinsam mit vielen Freundinnen und Freunden ein buntes Fest steigen. Daniela Cavallo feierte mit und stieg auch selbst auf eine Vespa (Foto oben).

Vespa-Club feiert La Dolce Vita vor dem Porschestadion

Migrantenvertretung unterstützt die Roller-Fans

Italienisches Leben vor dem Porschestadion: Der Vespa-Club Wolfsburg hat seine Sommerparty veranstaltet. Dieses Jahr unterstützte die Migrantenvertretung bei Volkswagen das Treffen, zu dem Hunderte Freundinnen und Freunde der flotten italienischen Roller kamen.

„Die Veranstaltung war der Hit, wir sind sehr zufrieden“, sagte der Vorsitzende der Migrantenvertretung, Giuseppe Gianchino. Mit am besten besucht war der Stand der Migrantenvertretung der IG Metall, wo Kinder am Glücksrad Popcorn und Kleinigkeiten gewinnen konnten. Auch die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Daniela Cavallo besuchte den Stand und das Vespa-Fest.

Der Vorsitzende des Passione Vespa Club Wolfsburg, Francesco Falsone, freute sich auch über den Erfolg: „Vielen Dank an die Migrantenvertretung für die Unterstützung“, sagte er und bedankte sich bei Vincenzo Lazzaro vom Vespaclub Celle, der den Kontakt hergestellt hatte.

Weitere Angebote bei dem Fest waren ein italienisches Frühstück, ein Vespa-Corso, eine Ausstellung, Pizza, Eis und vieles mehr.

Doktoranden im BR-Dialog

Das Info- und Diskussionsformat „BR-Dialog“ hat jüngst bei den Doktoranden im Hause Volkswagen Station gemacht. Die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Daniela Cavallo begrüßte auf der Konferenzfläche des Betriebsrates an der Südstraße ein gutes Dutzend junger Wissenschaftler, die über Themen mit Bezug zur Volkswagen-Welt promovieren.

Die enge Betreuung des Doktorandenkollegs ist dem Betriebsrat seit langem ein wichtiges Anliegen – auch deshalb gehört der Austausch zu den Aufgaben der Betriebsratsspitze. Daniela Cavallo hat die Doktoranden-Betreuung von ihrem Vorgänger Stephan Wolf übernommen. „Ich führe diese Aufgabe sehr gerne fort. Die Themen der Doktoranden und ihre Einbindung in die Volkswagen-Familie sind für uns von großer Bedeutung.“

Cavallo berichtete in dem BR-Dialog über Aktuelles aus dem Unternehmen und der Mitbestimmung. Viele Fragen und Diskussionen schlossen sich an. Ein Schwerpunkt war dabei die Weiterentwicklung des Doktorandenprogramms. So begrüßen die Doktorandinnen und Doktoranden die aktuell hohe Übernahmequote, sehen aber Verbesserungsbedarf beim Tempo des Einstellungsprozesses und wünschen sich eine frühere Verbindlichkeit bei der Übernahme.

Weitere BR-Dialoge hatten in den vergangenen Wochen außerdem in der TE, im Karosseriebau und im Vertrieb stattgefunden.



Das Wäschegeschäft läuft gut. Die Betriebsräte Frank Paetzold (l.) und Petra Wolny-Kötteritzsch (M.) mit Thomas Volk, Angela Massing und Jan Kloster (v.l.) von der Service Factory.



Filiale im Sektor 1 (v.l.): Thomas Volk (SF-01/32), Betriebsratskoordinator Sebastiano Addamo, André Scheffel (SF-G/2) und Marco Philippi (BB) freuen sich.

Neuer Wäscheservice erfreut sich wachsender Beliebtheit

Der vor etwa einem Jahr eröffnete Wäscheservice im Shop an Tor 17 ist ein voller Erfolg: Seit der Eröffnung wurden mehr als 2500 Kleidungsstücke gereinigt – davon gut 2000 Oberhemden. Mittlerweile hat im Sektor 1 an der Südstraße sogar die erste Filiale eröffnet.

„Wir freuen uns als Betriebsräte, dass das Projekt so gut angenommen wurde. Die steigenden Auftragszahlen zeigen, dass dieser Service von unseren Kolleginnen und Kollegen gewünscht wird“, sagte die zuständige Betriebsrätin Petra Wolny-Kötteritzsch, als sie sich bei einem Besuch am Tor 17 über den Stand des Projektes informierte. „Der Wäscheservice trägt zudem dazu bei, Arbeitsplätze für leistungsgewandelte Kolleginnen und Kollegen zu sichern“, sagte Wolny-Kötteritzsch.

Der Betriebsrat hatte mit dem Unternehmen die Einrichtung von Dienstleistungsangeboten an sogenannten Service Points vereinbart. Hintergrund ist, dass Beschäftigte Arbeit und Familie besser vereinbaren können. Auch das Werk Hannover hat jetzt einen Wäscheservice.

In Wolfsburg hat Anfang Juni sogar die erste Filiale aufgemacht. Das Büro liegt in dem Verbindungsgang im Erdgeschoss von Sektor 1 zum Markenhochhaus. Geöffnet hat es werktags von 8.15 bis 9.45 Uhr.

VW bietet den Beschäftigten zudem Paketboxen an den Toren oder den Kauf von günstigen Familienpackungen von Produkten der Werkküchen – die Beschäftigten können so Wege zur Post und das Kochen nach Feierabend sparen, wenn's mal schnell gehen muss.

Harald Bierwagen, Leiter des Geschäftsfeldes Office Management, erklärt: „Die Angebote der Service Factory sollen möglichst genau die Nachfrage der Belegschaft treffen. Unsere laufenden Projekte sind erfolgreich, darum denken wir über weitere Schritte nach.“

Hier werden Festplatten zu kleinen Stückchen

Die Service Factory hat eine neue Anlage zur Vernichtung von ausrangierten Festplatten in Betrieb genommen. „Die neue Maschine verbessert die Datensicherheit, bringt bessere Arbeitsbedingungen für die Bediener und braucht weniger Energie“, erklärt der Leiter des Umweltteams Frank Hude. Betriebsrätin Christiane Scarpino ergänzt: „Volkswagen sichert mit dem neuen Schredder außerdem Arbeitsplätze für leistungsgewandelte Kolleginnen und Kollegen.“

Die neue Anlage ist dazu da, ausgemusterte Festplatten aus der Volkswagen-IT zu vernichten. „Die Festplatten müssen so sehr zerstört werden, dass es unmöglich ist, aus dem Schrott noch irgendwelche Daten auszulesen“, sagt Hude. „Denn auch wenn man alte Festplatten löscht, könnten Profis später Dateien rekonstruieren.“

Um die Vernichtung zu erreichen, werden die Platten – sie sind so groß wie drei Tafeln Schokolade übereinander – in der Maschine zu winzigen Stückchen zerhackt. Am Ende kommen Flocken aus Metall und Plastik heraus, die wie graues Konfetti aussehen. Eine Absaugung sorgt dafür, dass die Beschäftigten an der Anlage in Straße 7 trotzdem nicht von Staub belastet werden. „Außerdem ist die neue Technik leiser“, sagt Stefan Kenzel, der zum Team der Anlage gehört. Und der Schrott bringt im Verkauf am Ende auch noch Geld ein.

Jedes Jahr gehen zwischen 50.000 und 70.000 Speichermedien durch den Schredder, der eine alte Anlage ersetzt hat. Zum Prozess gehört nicht nur die Zerkleinerung der Speicher, sondern auch eine lückenlose Dokumentation der Seriennummern. „So können wir gegenüber dem Datenschutz und anderen Abteilungen nachweisen, dass wir wirklich das Medium vernichtet haben“, sagt Frank Hude. „Der Datenschutz wird immer wichtiger, darum unterstütze ich als Vorsitzender des Systemausschusses die Beschaffung der neuen Technik“, sagte Betriebsrat Heinz-Joachim Thust.

Weil die neue Anlage noch Kapazitäten frei hat, denkt Hude über zusätzliche Kunden nach. „Ich könnte mir vorstellen, die Arbeit auch für externe Firmen zu übernehmen, denn der Kauf eines Gerätes wie dieses lohnt sich nur für große Betriebe wie VW.“



Eben noch eine Festplatte, jetzt ein Haufen Schrott: Besichtigung und Vorführung des neuen Schredders der Service Factory.



Hier kommt das Polster auf die Sitzstruktur: Zdzislawa Ulenberg vollführt den anstrengenden Arbeitsschritt mit viel Routine.

Erste Frau bei VW-Tochter SITECH zieht Polster auf die Sitze

Zdzislawa Ulenberg (42) arbeitet in Männerdomäne

Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg. Und von dem einen oder anderen Stolperstein hat sich Zdzislawa „Sicha“ Ulenberg (42) noch nie aufhalten lassen. Bei der VW-Tochter SITECH hatte die Helmstedterin jahrelang als Produktionshelferin gearbeitet. Der Wunsch, in die mutmaßliche Männerdomäne der Sitzfertigung zu wechseln, blieb ihr lange verwehrt. Mit unerschütterlichem Willen und der Unterstützung des Betriebsrates ist sie mittlerweile die erste Frau bei SITECH, die Sitze fertigt. Die Anerkennung ihrer Kollegen hat sie sich längst verdient.

Eines merkt man sofort: Die gebürtige Polin Zdzislawa Ulenberg lässt sich nicht gerne von anderen sagen, was sie kann oder angeblich nicht kann. Eine Frau in der Sitzproduktion? Na, das wird ja was. Die Sitzstruktur auf den Bock heben, das schafft frau. Den Schaumstoff passig in das Gerüst legen, klar. Aber den Bezug drüberziehen erfordert neben Geschick vor allem auch Kraft, und das den ganzen Arbeitstag lang – also doch nichts für Frauen? „Mein Ziel war es, die Arbeit zu schaffen, und das habe ich erreicht“, sagt die 42-Jährige stolz. Und so wurde Zdzislawa Ulenberg zur ersten Sitzfertigerin bei SITECH.

Der Weg dorthin begann 2003 bei Volkswagen in Halle 10 in drei Schichten, 2008 gab es dann den Festvertrag bei SITECH – allerdings mit Tücken. Zunächst arbeitete die Helmstedterin als Produktionshelferin am Golf IV in Teilzeit und Dauerfrühschicht. Das bedeutete jeden Morgen ein Ratespiel: „Man wurde dann flexibel eingesetzt. Eben da, wo man gerade gebraucht wurde.“ Ein festes Team hatten sie und andere Produktionshelfer, darunter viele Frauen, daher nicht. Wer mit wem arbeitete, war jeden Tag wie eine Lotterie.

Nach ihrem zweiten Kind kam Sicha, wie Freunde und Kollegen sie

nennen, 2017 aus dem Mutterschutz zurück. Ein Wendepunkt: „Da wollte ich mich beruflich verändern.“ Das Ziel bei SITECH war die Sitzfertigung. Ab in die Männerdomäne? Zweifel wurden laut, es gab Gegenwind im Unternehmen. Die 42-Jährige gab nicht auf, denn: „Ich bin eine Kämpferin! Wenn jemand sagt, dass ich etwas nicht schaffe, mache ich es erst recht.“

Zum Glück muss man nicht alles alleine anpacken, der Betriebsrat half Zdzislawa Ulenberg bei ihrem Wunsch, einen Job zu bekommen, den ihr mancher nicht zutraute. „Für uns ist es selbstverständlich, dass Stellen im Unternehmen

men nicht nach Geschlecht, sondern nach Qualifikation besetzt werden“, sagt Wissam Harb, Gesamtbetriebsratsvorsitzender von SITECH. Die zuständige Betriebsrätin Sabrina Enna ergänzt: „Natürlich zu den gleichen Konditionen, denn Gleichbehandlung

und Frauenförderung sind für uns ein hohes Gut!“ Für Zdzislawa Ulenberg hat das geklappt. Bei der Betriebsversammlung dankte sie dem Betriebsrat von der Bühne aus: „Es ist schön, dass einem derart der Rücken gestärkt wird!“

Der Job hat sich nicht nur mit einer Vielzahl neuer Modelle in den vergangenen Jahren entwickelt, auch in Sachen Ergonomie gab es einige Verbesserungen am Arbeitsplatz. Der letzte Arbeitsschritt bei der Sitzfertigung hat sich übrigens nicht geändert, es ist die Behandlung des Bezugs mit einem Dampfbügeleisen. Sicha lacht: „Sogenannte Frauenjobs mache ich also immer noch!“

„Wenn jemand sagt, dass ich etwas nicht schaffe, mache ich es erst recht.“

Zdzislawa Ulenberg
Sitzfertigerin

Gelebter Zusammenhalt: Betriebsrätin Sabrina Enna (l.), Gesamtbetriebsratsvorsitzender Wissam Harb und „Sicha“ Ulenberg aus der Sitzfertigung bei SITECH an einem gerade fertig gestellten Produkt.



VW-Azubis in bewegender Auschwitz-Reportage



„Auschwitz – Was hat der Holocaust mit mir zu tun?": Das ist der Titel einer Video-Reportage, die seit Anfang Juni auf dem Online-Portal YouTube zu sehen ist. Der Kanal „Y-Kollektiv" geht darin der Frage nach, was Auschwitz heutzutage noch mit jungen Leuten zu tun hat. Darin kommen neben Zeitzeugen und anderen Rednern auch Auszubildende von Volkswagen vor. Hintergrund: Seit vielen

Jahren beteiligen sich Volkswagen und Auszubildende an Projekten in dem ehemaligen Konzentrationslager der Nazis. Auf YouTube schreibt ein Kommentator: „Dieser Film fühlt sich wie eine Wurzelbehandlung ohne Narkose an. Und so muss es auch sein, glaube ich." Viel treffender kann man es nicht sagen.

Oberflächenzentrum feiert sein Fünfständiges



Kleines Jubiläum an der Mittelstraße: Vor fünf Jahren nahm dort das Oberflächenzentrum seinen Betrieb auf. Es war ein großer Schritt für die damals rund 50 Qualitätsprüfer der Oberflächengüte, die im Anbau an Halle 4 endlich unter einem Dach arbeiten konnten. Zuvor waren sie über mehrere Hallen verteilt. Auf 700 Quadratmetern finden im Oberflächenzentrum Produkt-Audits für Anbauteile

wie Türen, Klappen und Kotflügel statt, aber auch für Karossen. Betriebsrat Francescantonio Garippo lobte damals „ein besseres Arbeitsumfeld" für die Kolleginnen und Kollegen sowie eine einfachere Kommunikation zwischen ihnen. Jetzt feierte Garippo gemeinsam mit Kollegen und Führungskräften das fünfjährige Bestehen des Oberflächenzentrums.

Garippo empfing italienische Fußballer im Werk



„Ciao amici": Betriebsrat Francescantonio Garippo hat die Fußballmannschaft Polisportiva Piccini aus dem norditalienischen Novellara im Volkswagenwerk empfangen. Das Team war zu einem Freundschaftsspiel gegen den Wolfsburger Verein Lupo/Martini nach Wolfsburg gekommen. Garippo

informierte die Besucherinnen und Besucher aus Novellara über die Geschichte der Migration in Wolfsburg und über die Mitbestimmung bei Volkswagen. Außerdem zeigte er den Gästen das Werk. Die Fußballvereine Novellara und Lupo/Martini sind seit Jahren befreundet.

Stammtisch mit Meistern, Vorstand und Betriebsrat

Lebendiger Austausch um Fehlzeiten und mehr

Werkleiter Dr. Stefan Loth sitzt zwischen zwei Meistern, der Personalleiter des Wolfsburger Werkes Jörg Maszutt ebenso. Arbeitsdirektor Gunnar Kilian und Produktionsvorstand Dr. Andreas Tostmann zwar Seite an Seite, ihre weiteren Sitznachbarn sind aber wiederum Meisterinnen, Meister oder Meisternachwuchskräfte aus dem Werk Wolfsburg. So ist das eben für das Topmanagement beim Meisterstammtisch: Man sitzt mittendrin. Das galt auch für Betriebsratskoordinator Jürgen Hildebrandt beim nun schon 106. Meisterstammtisch. Die Sitzordnung sorgte umso mehr für einen spannenden und lebendigen Austausch.

„Bereichsübergreifende Netzwerkbildung wird immer wichtiger“, sagte Ralf Nehmke zur Begrüßung der insgesamt fast 30 Anwesenden. Sein Bereich der Fabrikorganisation (PWV-F/O) organisiert den Meisterstammtisch seit nunmehr fast zehn Jahren. Das erste Thema brachte Arbeitsdirektor Kilian in die Runde – und stieß damit eine lebhaft diskussion an. Es ging um überdurchschnittlich hohe Krankenstände im Wolfsburger Werk und um die Frage, wie man dem begegnen könne.

Die Meister und Meisternachwuchskräfte haben allesamt Personalverantwortung für teils bis zu 60 Kolleginnen und Kollegen. Klar, dass sie sich auch selbst Besserung wünschen. Die Diskussion zeigte aber klar: Den einen Weg gibt es nicht, weil es nicht das eine Problem gibt. So bemerkte ein Meister, dass die Personaldecke in seiner Zuständigkeit sehr angespannt sei, was auch zu höheren Belastungen für den Einzelnen führen könne. Ein anderer beklagte, dass es viel zu lange dauere, bis nach einem bekannten längeren Wechsel Ersatz komme, zum Beispiel bei Elternzeit.

Meister wünschen sich mehr Gehör bei Verbesserungsvorschlägen

All dies trage zur Belastung der Kollegen bei, verhindere oft die so wichtige Rotation im Job (Stichwort: einseitige Belastung) und trage letztlich wiederum zu Ausfällen bei – ein Teufelskreis. Gerade den Punkt der oft fehlenden Rotation

nahm Betriebsrat Jürgen Hildebrandt auf: „Es muss doch möglich sein, die Teams und Meisterschaften mit genügend Personal auszustatten!“

Themen vom Golf 8 über Ergonomie bis zum Stimmungsbarometer

Aus der Meisterrunde selbst kam der Vorschlag, den Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit zu geben, anonym Gründe für Fehlzeiten zu benennen, damit daraus Lösungen abgeleitet werden können. Die Meister aus der Montage machten deutlich, dass sie sich wünschten, dass ihr Fachwissen öfter Gehör findet – und ihre Vorschläge auch zur Anwendung kommen.

Werkleiter Loth reagierte direkt auf die Kritik der Meister: „Ich komme bei Ihnen vorbei!“ Arbeitsdirektor Gunnar Kilian nahm Probleme und Vorschläge rund ums Thema Krankenstände auf und dankte für die offene Diskussion.

Weitere Themen beim Meisterstammtisch waren Neuerungen beim Mitarbeitergespräch und Leistungsbewertungsgespräch, das Stimmungsbarometer, Ergonomie und Demografieprojekte, Temperaturen am Arbeitsplatz, der Anlauf des Golf 8, WLTP und das Fahrzeugprogramm im Werk

Wolfsburg. Außerdem bat Betriebsrat Hildebrandt Produktionsvorstand Tostmann zu erläutern, welche Herausforderungen ab 1. September die wiederum strengeren Maßgaben im WLTP-Messverfahren mit sich brächten. Tostmann betonte: „Wir sind deutlich robuster unterwegs als noch 2018, wir sind auf einem sehr guten Weg.“

Nach dem intensiven Stammtisch bewerteten die Meister, Meisterinnen und Nachwuchskräfte den prominent besetzten Abend – er erhielt im Vergleich zu früheren Veranstaltungen eine überdurchschnittlich gute Bewertung. Auch aus dem Vorstand hieß es, man werde zu der Runde wiederkommen.



Beim Meisterstammtisch übernahm Ralf Nehmke (l.) die Rolle des Moderators.



Stammtisch mit Vorstand: Dr. Andreas Tostmann im Gespräch mit den Meisterinnen, Meistern und Nachwuchskräften. Insgesamt nahmen fast 30 Personen an dem Abend teil.

30 Jahre Frauenförderung: Susanne Preuk kritisiert „gläserne Decke“ auch im Bereich der Produktion

Facharbeiterinnenquote im direkten Bereich hinkt dem Ziel für das Jahr 2020 weit hinterher



Aktion zum Weltfrauentag: Susanne Preuk (4.v.l.), Elke Heitmüller (5.v.r., Leiterin Abteilung Diversity & Frauenförderung) und ihre Mitsstreiterinnen treiben die Themen Gleichstellung, Chancengleichheit und Vereinbarkeit voran. Übrigens: Anders als viele andere Bereiche hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) die Frauenquote längst übererfüllt.

Seit 30 Jahren bestehen in der Volkswagen AG die Grundsätze zur Frauenförderung. Die Bilanz nach diesen drei Jahrzehnten gibt aber aus Sicht des Betriebsrates nur bedingt Anlass zum Feiern. Das betonte jetzt die Betriebsratskoordinatorin Susanne Preuk in einer Rede auf der jüngsten Betriebsversammlung.

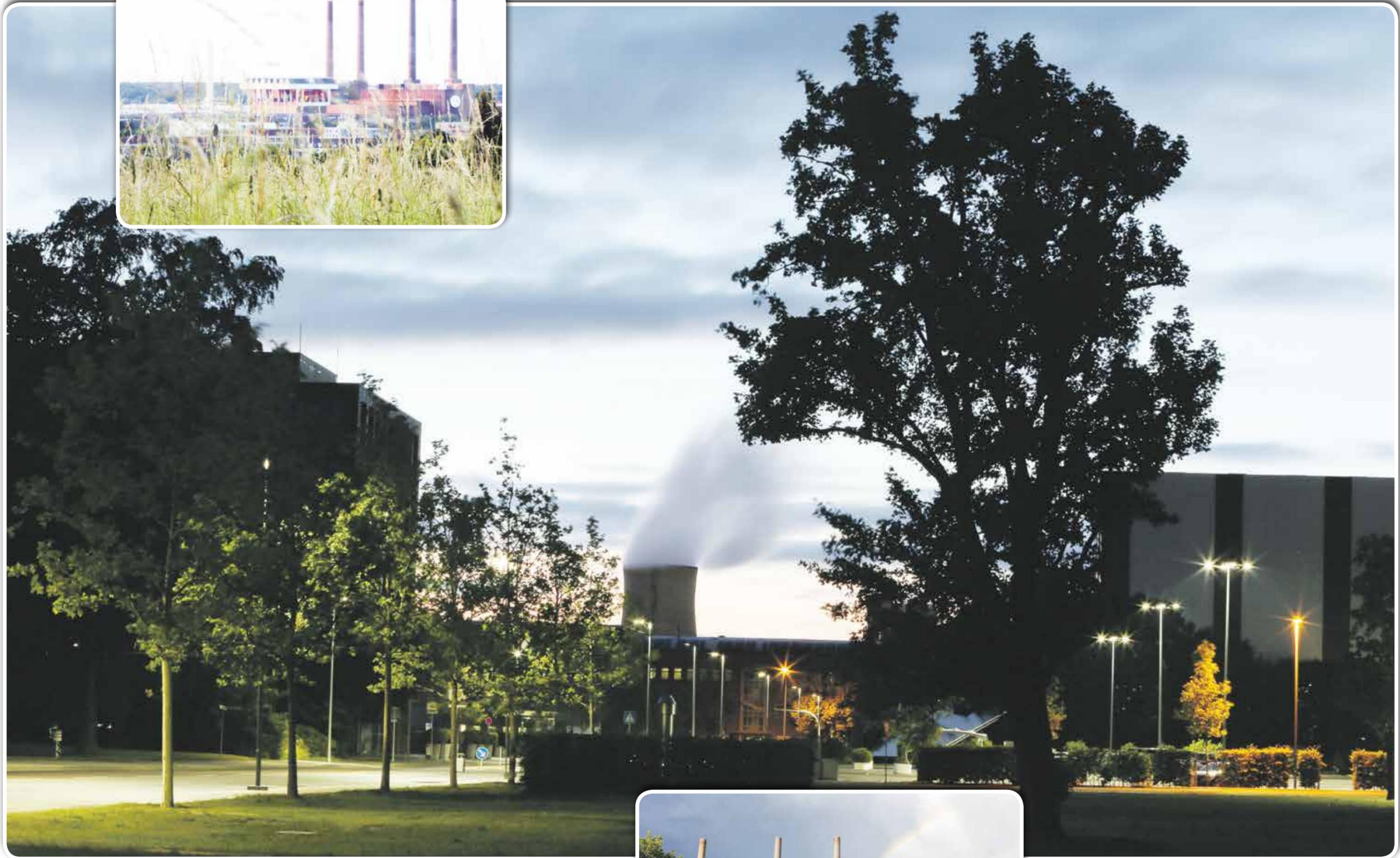
Preuk, die Vorsitzende des Ausschusses für Gleichstellung, Chancengleichheit und Vereinbarkeit ist, verwies zunächst auf das vereinbarte Ziel, wonach bereits im nächsten Jahr 11 Prozent der Facharbeitertätigkeiten im direkten Bereich mit Frauen besetzt sein sollen. „Ende 2018 hingegen hatten wir allerdings nur rund 7 Prozent Frauen, die als Facharbeiterinnen beschäftigt sind“, sagte Preuk. „Also müssen wir uns ranhalten, damit wir unser Ziel bis 2020 erreichen!“

Zudem kritisierte Preuk: Mit Blick auf die Geschlechterverteilung in den einzelnen Entgeltstufen falle auf, dass in den Leistungsstufen – also die Entgeltstufen 13-15 – kaum Frauen beschäftigt seien. „Hier zeigt sich die

typische 'gläserne Decke', sagte die Ausschussvorsitzende. Einen ähnlichen Trend gebe es auch bei den Meisterinnen. In Richtung der Führungskräfte in den direkten Bereichen sagte Preuk: „Ich fordere sie daher auf, den Frauen in den Produktionsbereichen nicht nur die Chancen zu bieten, sich in Schlüsselpositionen qualifizieren zu können – wie zum Beispiel als Anlagenführerin, Facharbeiterin oder Meisterin –, sondern vor allem auch eine vernünftige Entgelt-Entwicklung zu gewährleisten!“

Preuk verwies darauf, dass es in der Komponente und in der Technischen Entwicklung gute Ansätze gebe, um mit gutem Beispiel voranzugehen. „Genau davon fordern wir als Betriebsrat mehr: mehr an Projekten, die vom Vorstand oder vom Management in den Bereichen ins Leben gerufen werden.“

Für die Zukunftsaussicht in Hinblick auf Themen wie Digitalisierung und Demografischen Wandel ist es unabdingbar, dass Frauen und Männer gleichermaßen und gemeinsam die Weichen stellen für wirtschaftlichen Erfolg und Beschäftigungssicherung.



Das Volkswagen-Werk hat viele Gesichter. Hier zeigt Euch, liebe Kolleginnen und Kollegen, Euer Team von der MITBESTIMMEN! ein Foto aus der Straße 15 auf das Kraftwerk West sowie zwei Schnappschüsse mit dem alten Kraftwerk.

Übrigens: Falls Euch eines der Motive gut gefällt, schicken wir es Euch gerne als Datei zu. Einfach eine E-Mail an mitbestimmen@volkswagen.de

Ideenmanagement zahlt erstmals 75.000 Euro aus, richtet Sprechstunde ein und spendiert Eis für alle

Viel Bewegung seit Betriebsvereinbarung im Februar – Zwei Kollegen teilen sich die Höchstprämie

Seit Februar ist die neue Betriebsvereinbarung zum Ideenmanagement gültig. Die Vorgängerin, BV 1/99, war immerhin 20 Jahre alt. Mit der Überarbeitung haben sich Betriebsrat und Unternehmen auf eine Reihe von Änderungen geeinigt. So stieg zum Beispiel die Höchstprämie auf 75.000 Euro – und wurde jetzt auch das erste Mal ausgezahlt! Doch auch nach der neuen Betriebsvereinbarung entwickelt sich das Ideenmanagement stetig weiter, so ist in Planung, dass es demnächst eine Sprechstunde für Ideengeber geben soll. Und: Anlässlich des 70-jährigen Bestehens des Ideenmanagements wird Eis spendiert.

Die 75.000 Euro gehen an zwei Kollegen aus den Bereichen VST und GQE. Ihre Verbesserungsidee hatten sie schon 2017 eingereicht. Die Einsparungen beliefen sich auf 670.190,62 Euro. „Wer sich derart gewinnbringend für das Unternehmen einsetzt, soll auch etwas davon haben, deshalb ist es gut, dass wir die Prämien nach 20 Jahren endlich angepasst haben“, sagt Mario Kurznack, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats-Ausschusses Ideenmanagement.



Das Ideenmanagement besteht 2019 übrigens seit 70 Jahren. Leiter Thorsten Janotta: „Deswegen und als Dankeschön an alle, die sich über die Jahre beteiligt haben, möchte das Ideenmanagement die Belegschaft in der 28. Kalenderwoche gerne auf ein Eis einladen – der Eis-Bulli wurde für insgesamt zehn Haltestellen im Werk und in der IT:City gebucht!“ Schon wieder eine gute Idee...

Hier hält der Eis-Bulli

- **Montag, 8. Juli:** Mittelstraße, Eingang 55 (10 bis 11 Uhr); Tor Ost (13.30 bis 14.30 Uhr)
- **Dienstag, 9. Juli:** Mittelstraße, Eingang 47 (10 bis 11 Uhr); Tor 6 (13.30 bis 14.30 Uhr)
- **Mittwoch, 10. Juli:** Straße 52, Eingang 91 (10 bis 11 Uhr); Haupteingang TE (13.30 bis 14.30 Uhr)
- **Donnerstag, 11. Juli:** Mittelstraße, Eingang 63 (10 bis 11 Uhr); Tor Nord (13.30 bis 14.30 Uhr)
- **Freitag, 12. Juli:** IT:City (10 bis 11 Uhr); Tor 17 (13.30 bis 14.30 Uhr); hier spielt auch das VW-Orchester zum Urlaubsbeginn für die Belegschaft

Um Ideengeber noch besser in den notwendigen Prozess einzubinden, ist in Planung, für sie eine Sprechstunde einzurichten. „Hier können sich Kolleginnen und Kollegen, die eine Verbesserungsidee eingereicht haben, nach vorheriger Anmeldung mit uns vom Betriebsrat und dem Ideenmanagement austauschen und konkrete Fragen zu ihren Ideen klären“, erklärt der zuständige Betriebsrat Michael Maginski.

Der erste Schritt ist übrigens immer die Einreichung der Verbesserungsidee über das IT-System, das mit Hilfe der entsprechenden Kachel über den Self Service (einfach in der Eingabezeile des Browsers 'selfservice' eingeben) erreichbar ist. Wann und wo die regelmäßige Sprechstunde stattfinden wird, wird noch bekannt gegeben.



Immer eine gute Idee: Betriebsrat Michael Maginski (l.), Betriebsratskordinator Mario Kurznack und Referentin Julia Rosenthal sprechen über das Ideenmanagement.

Zum Abschied dirigierte Vincenzo das VW-Orchester



Abschied mit Musik: Für Vincenzo Saponaros letzten Arbeitstag hatten seine Kollegen in Halle 31 das VW-Orchester organisiert. Der angehende Vorruheständler war begeistert und schwang sogar den Dirigentenstab. Auch Betriebsrätin Birgit Haberski verabschiedete sich herzlich von ihm (Foto r.).

„Ich habe immer gesagt: Wenn ich gehe, dann nicht durch die Hintertür!“ Zum Abschied nach 43 Jahren bei Volkswagen wurde Vincenzo Saponaro (61) dieser Wunsch von seiner Kollegin Pia Mislak erfüllt. Sie organisierte für ihn in Halle 31 einen Auftritt des Werksorchesters – und er durfte sogar mit dirigieren.

angehende Vorruheständler. Er hatte im Werk seit 1976 viele Stationen durchlaufen, 1998 kam er zu seinen Kolleginnen und Kollegen aus der Qualitätssicherung. Klar, dass ihm ein Abschied mit Paukenschlag bereitet wurde.

Zur Verabschiedung kam auch Betriebsrätin Birgit Haberski vorbei, ebenso wie etliche Weggefährten von Vincenzo Saponaro. Kein Wunder, dass auch Tränen flossen...

„Das Orchester war eine unglaubliche Überraschung“, schwärmte der





Tacheles beim Talk: Der Neckarsulmer Betriebsratsvorsitzende Rolf Klotz (l.) und Konzernbetriebsratschef Bernd Osterloh erinnerten den Vorstand an dessen Versprechen. Kritik am Management gab es während der Betriebsversammlung auch von Jürgen Mews, VK-Leiter am Standort (kleines Bild).

Solidarität mit Audi: Vorstand muss „endlich Karten auf den Tisch legen“

Osterloh bei Betriebsversammlung in Neckarsulm – Vorbild Roadmap

Bei Audi in Neckarsulm hat der Betriebsrat den Vorstand der Premium-Marke in die Pflicht genommen: Schon seit einem Jahr wartet die Neckarsulmer Belegschaft auf einen Plan für Auslastung und Zukunftssicherung am Standort, kritisierten die Arbeitnehmervertreter bei der jüngsten Betriebsversammlung Ende Juni. Prominenter Gast bei der Veranstaltung: Bernd Osterloh.

In dem Audi-Werk arbeiten 17.000 Beschäftigte unter anderem an A6, A7 und A8. Die Auslastung dort stagniert das dritte

Jahr in Folge bei etwas mehr als 60 Prozent. „Entgegen der Zusage des Audi-Vorstands hat sich binnen eines Jahres keine Verbesserung der Situation abgezeichnet“, erklärte Betriebsratsvorsitzende Jürgen Mews.

In einem Talk mit Rolf Klotz, dem Betriebsratsvorsit-

zenden am Standort, betonte Konzernbetriebsratsvorsitzender Bernd Osterloh: „Die aktuelle vom Vorstand verschuldete Situation der Ungewissheit hat diese Belegschaft nicht verdient. Wir als Konzernfamilie bei Volkswagen lassen unsere Standorte nicht auseinanderdividieren. Deswegen sage ich ganz klar: Der Vorstand muss hier endlich mal seine Karten auf den Tisch legen.“ Die nötigen Eckpfeiler habe Volkswagen mit der ‚Roadmap‘ (siehe Seite 24) gerade beschrieben. Osterloh: „Langfristige Beschäftigungssicherung bis 2029, sozialverträgliche Altersteilzeitangebote, hochwertige Qualifizierungsprogramme und Zukunftsarbeitsplätze für die Transformation, nachhaltige Ausbildungskonzepte und nicht zuletzt eine verlässliche Planung für die Auslastung. Denn nur, wenn die stimmt, holen wir auch die Produktivitätsziele.“

Audi-Vorstandschef Bram Schot und Finanzvorstand Alexander Seitz sagten am Ende zu: Gemeinsam mit dem Betriebsrat werde man jetzt über die beste Lösung verhandeln.



Hier mündet die Sulm in den Neckar – und Audi baut dort unter anderem den A8: Das Werk hat 17.000 Beschäftigte.

JAV hat zwei neue Mitglieder

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) in Wolfsburg hat ein paar neue Gesichter. Klaas Schneck und Alina Wolff sind von Bord gegangen, neu im Boot sind Danilo Greco und Lukas Ullrich.

Danilo Greco ist 23 Jahre alt, er hat im Januar 2019 seine Ausbildung zum Industriemechaniker erfolgreich abgeschlossen. „Ich freue mich, dass ich bei der JAV anderen Menschen helfen kann, gerade natürlich den Leuten, die frisch ins Berufsleben gestartet sind“, sagt der 23-Jährige.



Weiteres neues Mitglied in der 15-köpfigen Jugend- und Auszubildendenvertretung ist Lukas Ullrich.



Klaas Schneck hatte der JAV sechs Jahre lang angehört, er schied Mitte Mai altersbedingt aus. Zuletzt hatte er der Geschäftsführung angehört. Unter anderem auf Facebook verabschiedete sich die JAV herzlich von ihm: „Wir möchten (...) Danke sagen, für die tolle Zeit, deine offene und ehrliche Art und den Spaß, den du auch in schwierigeren Phasen nicht verloren hast.“

Auch Alina Wolff hat die Jugendvertretung verlassen, sie hatte sich dort einige Monate engagiert. Sie und Klaas Schneck bleiben im Unternehmen.

Die nächsten Jugendversammlungen der JAV sind am 4. Juli und 11. Oktober. Dann können die Auszubildenden die neuen Mitglieder kennen lernen.



Nach sechs Jahren hat Klaas Schneck die JAV altersbedingt verlassen.

Ehemalige Betriebsräte besuchten Werk Wolfsburg



Rund 60 frühere Betriebsrätinnen und Betriebsräte besuchten das Werk und tauschten sich bei der Gelegenheit aus.

Rund 60 ehemalige VW-Betriebsrätinnen und Betriebsräte haben kürzlich das Werk besucht und sich bei dieser Gelegenheit mit aktiven BR-Mitgliedern ausgetauscht.

Außerdem sprachen die Ehemaligen mit Vertretern des Managements über die aktuelle Situation. Betriebsratsvorsitzender Bernd Osterloh berichtete aus der Sicht der Belegschaft. Osterloh: „Die regelmäßigen Treffen mit unseren Vorgängern sind ein Zeichen der Wertschätzung für diese Kolleginnen und Kollegen. Aber noch wichtiger ist der persönliche Austausch, denn auch wir Aktiven können noch von den Erfahrungen unserer Ehemaligen profitieren.“



Lange nicht gesehen! Beim Ehemaligentreffen in Wolfsburg gab es viele herzliche Begrüßungen zwischen den Teilnehmern.



Stress kann viele Ursachen haben – und schlimme Folgen. Sozialcoach Dr. Martin Börner berät Kolleginnen und Kollegen präventiv, damit es im besten Falle gar nicht erst zu einem Burnout oder einer Depression kommt.

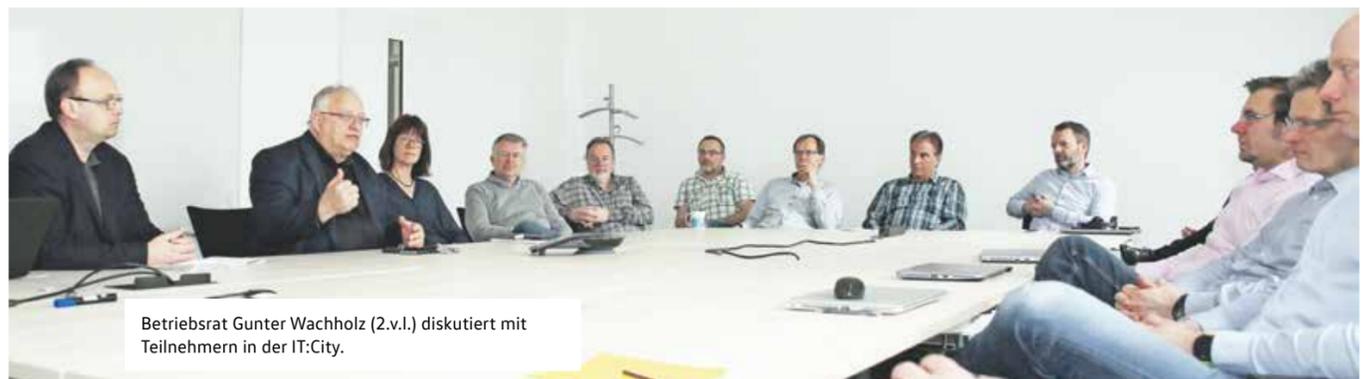
Stress kann Burnout und Depression auslösen: Die Sozialcoaches helfen bei Prävention und Ernstfall

Infoveranstaltungen und Einzelberatung möglich – Betriebsrat Wachholz: „Angebot trifft ins Schwarze“

Stress hat viele Gesichter. Arbeit, Familie, Zukunftssorgen, Lärm – dies sind nur einige Beispiele für Faktoren, die uns das Leben schwer machen können. Menschen gehen mit Stress ganz unterschiedlich um, die Folge kann aber durchaus die selbe sein: Schlimmstenfalls drohen Burnout oder Depression. Dr. Martin Börner (SVD/1) ist derzeit in der Konzern-IT unterwegs, um Vorträge zu diesem Thema zu halten – „Stark für die Zukunft: Stress- und Burnoutprävention“. Der 52-Jährige ist einer von acht Sozialcoaches am Standort Wolfsburg.

„Burnout, Depression – das kann mir nicht passieren.“ Solche Sätze lässt Börner nicht gelten. Denn die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache: „Laut Statistiken der Krankenkassen bekommt jeder vierte bis fünfte Deutsche im Leben eine Depression“, so Börner. Kürzlich war der Experte in der IT:City in einer Abteilungsrunde. Auch Betriebsrat Gunter Wachholz war in seiner Funktion als Mitglied des BR-Sozialausschusses dabei. Er stellte fest: „In vielen Bereichen von Volkswagen ist die Arbeitsbelastung exorbitant hoch, viele Kollegen leiden darunter. Umso wichtiger ist Beratung durch einen Sozialcoach, der für die Gefahren durch diese hohe Belastung sensibilisiert.“

Diese Beratung thematisiert Dr. Börner in einem



Rundum-Paket. Das bedeutet für die Teilnehmer seiner Veranstaltungen eine Rundreise von möglichen Stressfaktoren („Stressoren“) und ihrer Bedeutung über den Unterschied zwischen Burnout und Depression bis zu den Fragen nach dem richtigen Umgang mit Stress, effektiver Prävention und der Rolle des Arbeitgebers bei alledem (siehe Text unten).

Dr. Börner steht bei seinen Infoveranstaltungen nicht als Oberlehrer vor den Kolleginnen und Kollegen, sondern als nahbarer Typ. Bis 2014 hatte der Braunschweiger selbst bei Volkswagen in der IT gearbeitet. Er kennt die Arbeit, die besonderen

Herausforderungen und betreut als Sozialcoach entsprechend den Bereich IT und auch einige Hallen in der Produktion – nicht nur in größeren Veranstaltungen, sondern auch in Einzelgesprächen. Daher weiß Börner, was Stress und Belastung anrichten können. Nicht immer seien die Signale, dass etwas im Argen liegt, deutlich. Aber man kann sie lesen lernen, bei sich selbst und bei anderen. Hier sagt der Experte klar: „Wer Sorge hat, dass er in einem Burnout oder in einer Depression ist, muss das ärztlich abklären und sich gegebenenfalls behandeln lassen. Die Behandlungsmöglichkeiten sind vielfältig, wirkungsvoll

und müssen individuell abgestimmt werden.“

Der Termin in der IT:City war gut besucht. Die Kolleginnen und Kollegen, die für sich selbst oder für andere teilnahmen, hörten zu, beteiligten sich, stellten Fragen. „Die Resonanz zeigt – leider –, dass wir mit dem Angebot ins Schwarze treffen“, sagt Betriebsrat Wachholz.

→ Dr. Martin Börner sowie seine KollegInnen bieten Infoveranstaltungen und Einzelberatung auch auf Nachfrage an. Zuständigkeiten und Kontaktdaten finden Interessierte im Intranet: „Ich bei VW“ / „Betriebliche Leistungen/Beratungsleistungen“.

Umgang mit Stress: Was kann ich rechtzeitig für mich und andere tun?



Familie! Job! Social Media! Da ist doch klar, dass einem irgendwann der Kopf platzt. Oder? Jeder kann rechtzeitig etwas dagegen tun.

Grundsätzlich gilt: Stress ist nicht zwangsweise schlimm. „Positiver“ Stress kann zum Beispiel im Sport durchaus gewollt sein. Problematisch wird es, wenn Menschen Stress nicht in den Griff bekommen und sich körperliche und oder seelische Folgen zeigen. Sie können einen Burnout erleiden oder in eine Depression abrutschen. Dass es kein Allheilmittel gibt, wird schon bei der Antwort auf diese Frage deutlich: Was stresst mich eigentlich? Die Bandbreite ist groß und sehr individuell.

Die Arbeitsverdichtung stresst mich. Ist mein Job sicher? Zukunftsangst stresst mich. Der Perfektionismus meines Bürokollegen stresst mich. Die Busfahrt. Der Einkauf. Die eigene Familie. Erfolgsdruck. Krankheit. Geldnot. „Die so genannten **Stressoren** sind von Mensch zu Mensch sehr unterschiedlich, mancher mag oder toleriert Dinge, die andere stören“, sagt Sozialcoach Dr. Martin Börner. Und: „Diese Faktoren können körperliche und seelische Folgen haben, die sich im Verhalten zeigen.“ Einige Menschen greifen zu Alkohol oder anderen Suchtmitteln. Ist der Stress chronisch, drohen unter anderem Burnout oder Depression.

Wo ist der **Unterschied** zwischen den beiden Erkrankungen? Börner: „Verkürzt gesagt kann man Burnout mit der Übersetzung des

Wortes selbst erklären: Es ist ein Ausbrennen. Hier steht das Gefühl der totalen Erschöpfung im Vordergrund. Oft kann man Auslöser benennen. Burnout entwickelt sich über einen längeren Zeitraum. Depression dagegen kann sich oft scheinbar grundlos entwickeln und kennzeichnet sich beim Betroffenen etwa in anhaltender Traurigkeit, Gefühllosigkeit und Antriebsverminderung.“

Wie so oft ist **Vorbeugung** das A und O. Im besten Fall gilt: Stress einfach vermeiden. Das ist leicht gesagt, aber jeder kann versuchen, zum Beispiel bei der Arbeit die Mittagspause einzuhalten. Im Privaten ist es gut, für einen notwendigen Ausgleich zur Arbeit zu sorgen, zum Beispiel mit Sport, Hobbys und sozialen Kontakten. Regelmäßiges Trinken von beruhigenden Kräutertees mit Inhaltsstoffen wie Baldrian, Melisse oder Johanniskraut kann beim Einschlafen unterstützen.

Wie ist der **Umgang** mit plötzlichem Stress? Falls es möglich ist, kann man versuchen, sich „aus der Situation“ zu nehmen (kurzer Gang vor die Tür). Auch die gezielte An- und Entspannung von Muskeln oder bestimmte Atemübungen können akuten Stress abbauen.

Dem **Arbeitgeber** kommt ebenfalls eine Rolle zu. Chefs sollten ihre Leute mehr loben als kritisieren, sie weder über- noch unterfordern. Und, falls es Auffälligkeiten gibt, diese vorsichtig ansprechen und gegebenenfalls Unterstützung anbieten.

Altersteilzeit: Jahrgang 1962 macht den Anfang – „Roadmap“ regelt Eckpunkte für Transformation

Nötige Gewissheit: Betriebsrat und Unternehmen handeln Beschäftigungssicherung bis 2029 aus



Andrang in Halle 11: Zur Betriebsversammlung Ende Juni in Wolfsburg gab es erste Informationen für den weiteren Umgang mit der Altersteilzeit. Der Jahrgang 1962 ist als erstes dran, alles Weitere läuft Schritt für Schritt.

Beschäftigungssicherung, Altersteilzeit, sichere Ausbildungsplätze, mehr Qualifizierung und mehr Zukunftsarbeitsplätze: Das sind die wichtigsten Eckpunkte der sogenannten „Roadmap Digitale Transformation“, die Betriebsrat und Unternehmen Anfang Juni festgezurr hatten.

Auf der Betriebsversammlung Ende Juni gab es nun erste Details für die Ausweitung der Altersteilzeit: Gesamtbetriebsratsvorsitzender Bernd Osterloh sagte: „Wir bringen das bewährte Instrument der Altersteilzeit jetzt in die nächste Stufe: Nach dem Werksurlaub können alle Tarif-Kolleginnen und Kollegen des Jahrgangs 1962, die einen Altersteilzeitvertrag mit einer sechsjährigen Laufzeit abschließen wollen – verbunden mit einem Renteneintritt mit 63 Jahren – auf ihre Personalreferenten zugehen. Dann werden die Verträge geschlossen. Für alle Kolleginnen und Kollegen, die kürzere Laufzeiten wollen, reicht dann auch ein Vertragsgespräch in 2020. Das ist für die Beschäftigten eine gute Nachricht.“

Neben der ATZ sorgte vor allem ein weiterer Punkt für viel Applaus: Die Beschäftigungssicherung bis 2029, also für zehn Jahre. Osterloh dazu: „Die Transformation unseres Unternehmens kann nur gelingen, wenn wir die ganze Mannschaft mitnehmen und den Kolleginnen und Kollegen Sicherheit geben.“ Osterloh betonte, dass Betriebsrat und Unternehmen mit der „Roadmap“ die Transformation so entschlossen fortsetzten wie kein anderer Mitbewerber.

Weitere Eckpunkte lauten: Die **Auszubildendenzahl für die kommenden drei Jahre bleibt bei 1.400**, wobei insgesamt bis zu 250 Plätze aus Agebi+ und Fakultät 73 angerechnet werden können. **Das Bildungsbudget wird bis 2023 um 60 Millionen Euro auf dann 160 Millionen Euro erhöht**, um die Transformationsbedarfe sicherzustellen. Unabhängig von den bereits im Zukunftspakt zugesagten Zukunftsarbeitsplätzen wird die Marke VW Pkw **bis 2023 mindestens 2.000 neue Digitalisierungs-Arbeitsplätze in allen Fachbereichen** überwiegend am Standort Wolfsburg schaffen.

BZN-Betriebsrestaurant besteht seit 40 Jahren

Erstmals einzelne Tresen statt Zwangsführung

In der Mittagspause führte der Weg ins Lebensmittelgeschäft um die Ecke. So war das in den 1970er Jahren im Bürozentrum Nord (BZN) in Kästorf. Zumindest bis zum 16. August 1979 – an diesem Donnerstag eröffnete auf dem Areal das neue Betriebsrestaurant. 40 Jahre später erinnert sich der damalige Fabrikplaner Wilfried Zander an die Einrichtung des Hauses.

Das Gebäude galt damals als Provisorium, innen aber war das Betriebsrestaurant hochmodern. Hier trennte sich Volkswagen erstmals von der Zwangsführung am Tresen. Wilfried Zander: „Es gab einzelne Tresen, an denen sich der Kunde sein Essen zusammenstellen konnte, ohne in einer Schlange an allen Speiseausgabegeräten vorbeigeführt zu werden.“ Heute kennen es die Kolleginnen und Kollegen nicht anders. Schilder mit Aufschriften wie „Würstchen“, „Suppen/Eintöpfe“ und „Sonstiges“ hatte Zander bei dem Grafiker Leuthold Aulig in Auftrag gegeben.



Wilfried Zander: Erinnerungen an das 40 Jahre alte Restaurant am BZN.

Einen Rückschlag erlebte das Betriebsrestaurant im März 2018 – es brannte in der Küche. Während der erforderlichen monatelangen Sanierung schickte die Service Factory Imbisswagen zum BZN nach Kästorf. Mittlerweile wurde der reguläre Betrieb aber wieder aufgenommen.

Bei der Eröffnung 1979 hatte Betriebsratsvorsitzender Siegfried Ehlers übrigens gesagt, nach fünf Jahren werde das damalige Provisorium durch einen Neubau ersetzt. Doch es kam anders. Wilfried Zander: „Das Provisorium erfüllt heute nach 40 Jahren immer noch seinen Zweck.“



Blick in die Vergangenheit: Vor 40 Jahren wurde das Betriebsrestaurant im Bürozentrum Nord eröffnet. Das mutmaßliche Provisorium steht bis heute.



Volkswagen Immobilien richtet Steimker Gärten schon voll auf Elektromobilität aus

Stabile Stromversorgung dank vieler Trafos – Photovoltaik, Energiespeicher und Laderoboter

Die Steimker Gärten von Volkswagen Immobilien (VWI) sind aktuell das größte Wolfsburger Neubaugebiet. Insgesamt 1250 Wohneinheiten entstehen an der Nordsteimker Straße, vor allem zur Miete, manche aber auch als Eigentum (siehe Info-Kasten). Die MITBESTIMMEN! schaute sich die Großbaustelle jetzt im Rahmen einer Führung an – und stellte fest, dass VWI neben hoher Wohnqualität vor allem Wert legt auf Infrastruktur und E-Mobilität.

262 Wohnungen baut VWI selbst, die übrigen Einheiten ziehen Investoren hoch. Allen gemein ist die umfassende Stromversorgung mit Blick auf die große Elektro-Offensive von Volkswagen. „Wir haben sieben bis 16 Trafos“, sagt Achim Spehr, Projektleiter Infrastruktur und Flächenentwicklung bei VWI. Soll heißen: Sieben Trafos sind es auf jeden Fall, genug, um die Steimker Gärten sicher mit Strom zu versorgen. Aber, so Spehr: „Wir halten Flächen vor, um bei Bedarf bis zu 16 Trafostationen zu bauen.“ Photovoltaik-Anlagen auf den Dächern der Wohnhäuser und Energiespeicher in den

Kellern

lern runden das Bild ab. Übrigens hat VWI bei der Planung der Steimker Gärten von Beginn an eng mit der VW Kraftwerk GmbH zusammengearbeitet.

Hoher Energiebedarf im Neubaugebiet könnte gerade dann entstehen, wenn viele der künftigen Bewohner der Steimker Gärten E-Autos kaufen. Denn den ID.3 oder ein anderes E-Fahrzeug zu Hause zu laden, soll ganz einfach möglich werden. Die Grundvoraussetzungen für so genannte Wallboxes zur Aufladung von E-Autos bringt jeder Stellplatz der neuen Bewohner in den Steimker Gärten schon mit.

Überhaupt sollen die Tiefgaragen, in denen VWI pro Wohneinheit 1,4 Stellplätze baut, sehr zukunftsgerichtet gestaltet werden. Frank Petershagen, bei der Wohnungsgesellschaft für Innovationen zuständig,

sagt: „Die Tiefgaragen sind unsere Real-Labore.“ Das meint er durchaus wörtlich, denn unter den Wohnhäusern soll sich einiges tun.

Gut möglich zum Beispiel, dass dort unten künftig ein kleiner Roboter die E-Autos der Bewohner auflädt. Und muss in einem voll elektrifizierten ID.3 wirklich noch eine Funkfernbedienung für das Garagentor liegen? Für zeitgemäßere Lösungen nicht nur zu diesem Thema steht VWI in engem Austausch mit der Technischen Entwicklung von Volkswagen. Wenn das Auto erkennt, dass es sich dem Zuhause nähert, könnte es den Fahrer übers Display fragen: „Soll ich die Tiefgarage öffnen?“ Dann geht es ohne Wartezeit zum Stellplatz – wo in nicht allzu ferner Zukunft vielleicht schon der Laderoboter auf die Autos der VWI-Mieter wartet...



Erkundungstour in den Steimker Gärten: In Wolfsburgs aktuell größtem Neubaugebiet legt Volkswagen Immobilien viel Wert auf eine zukunftsfähige Ausrichtung – gerade mit Blick auf die aufkommende E-Mobilität.



Die Steimker Gärten

Die Steimker Gärten sind ein Neubaugebiet von Volkswagen Immobilien. Das Quartier entsteht an der Nordsteimker Straße, in direkter Nachbarschaft zum Stadtteil Steimker Berg. Die Steimker Gärten in Daten und Fakten (Quelle: VW Immobilien):

| | |
|------------------------|--|
| Größe: | 22 Hektar |
| Nettobauland: | 14 Hektar |
| Objekte: | ca. 1250 Wohneinheiten |
| Erschließung: | seit Frühjahr 2016 |
| Baubeginn: | Hochbau seit Ende 2017 |
| Fertigstellung: | 1. Bauabschnitt 2022 (ausverkauft) 2. Bauabschnitt 2023 |
| Wohnungstypen: | Mietwohnungen, Eigentumswohnungen, Stadtvillen, Einfamilien- und Reihenhäuser, Doppelhaushälften sowie Serviced Apartments |

Die Sommerfest-Spende geht an die Kuseyer Zwerge

Betriebsräte überreichten symbolischen Scheck

Der Spielplatz in der Kita „Haus der Zwerge“ in Kusey bei Klötze (Altmarkkreis) ist um eine Attraktion reicher, sie hat nun eine Nestschaukel – dank einer Spenden vom Sommerfest 2018 der IG Metall. Die Gewerkschafter hatten in Wolfsburg fleißig gesammelt.

Die VW-Betriebsräte Bärbel Behrens-Oelmann und Mike Sempf überbrachten der Kindertagesstätte die Spende jetzt mit einem symbolischen Scheck. Mit dabei waren auch die Vertrauensleute

Maik Lüer und Daniel Mehlhop.

Der Erlös der Sommerfest-Spenden wird seit Jahren an Kindereinrichtungen in der Region verteilt. Und viele Kolleginnen und Kollegen aus dem Stammwerk kommen auch aus dem Altmarkkreis in Sachsen-Anhalt.

Im Namen der Einrichtung bedankten sich Kita-Leiterin Anne Schmidt und Elternvertreterin Melanie Zerneke. Und die Kinder nahmen das neue Spielgerät schnell und voller Begeisterung in Beschlag.



Da haben alle gut lachen: Betriebsräte von Volkswagen überreichten an die Kindertagesstätte „Haus der Zwerge“ in Kusey einen Spendenscheck über 1218 Euro – Geld für eine neue Nestschaukel.



Ähnliche Herausforderungen, aber auch Unterschiede: Arbeitnehmervertreter von Volkswagen und von der Bahn hatten ein Arbeitstreffen in Berlin. Es soll nicht das letzte gewesen sein.



Fixpunkt in Berlin: Betriebsräte mehrerer Werke informierten sich über die Arbeit des Projektes im Görlitzer Park.

Betriebsräte von Bahn und Volkswagen sprechen über ihre Gemeinsamkeiten

Treffen offenbart: E-Mobilität trifft Unternehmen sehr unterschiedlich

Profis der Mobilität unter sich: Betriebsräte von Bahn und Volkswagen wollen in Zukunft ihre Erfahrungen zum Thema Mobilitätswende teilen. Dazu haben sich Vertreter des VW-Gesamtbetriebsrats (GBR) mit Betriebsrätinnen und Betriebsräten der DB Station & Service AG zu einem Arbeitsmeeting getroffen. Nach dem Treffen im Berliner Hauptbahnhof waren sich alle einig: „Das müssen wir fortsetzen!“

Die Arbeitnehmervertreter stimmten schnell überein, dass sie ähnliche Herausforderungen vor sich haben: die fortschreitende Digitalisierung, den Umbau der Belegschaften, neue Berufsbilder. Aber es gibt auch Unterschiede: Während die Automobilindustrie über die Umstellung auf E-Mobilität eher mit weniger Ar-

beitsplätzen rechnet, stellt die Bahn die Zeichen auf Wachstum und sucht Personal.

Große Einigkeit bestand bei dem Punkt Insourcing: „Uns beschäftigt die Frage, wie wir im Bahnhofsumfeld Arbeit zurückholen können, sagte die Gesamtbetriebsratsvorsitzende der DB Station & Service AG, Heike Moll.

Ein Beispiel dafür ist das Projekt der so genannten Co-Working-Flächen: Die Bahn richtet in ausgesuchten Bahnhöfen große offene Büroflächen ein, in die Besucher stundenweise oder auch für Tage einmieten können. „Damit wollen wir nicht nur Reisende ansprechen, sondern auch zusätzliche Besucher in die Bahnhöfe ziehen“, sagte die zuständige Managerin Meike Niedbal.

Für die VW-Betriebsräte war die Führung durch den Berliner Hauptbahnhof mit 300.000 Reisenden am Tag der Höhepunkt: „Es ist beeindruckend, was die Kolleginnen und Kol-

legen der Bahn jeden Tag leisten, um die Mobilität am Laufen zu halten. Für uns Beschäftigte bei Bahn und VW gibt es viele Gemeinsamkeiten: Der Druck auf uns in den Belegschaften steigt, die Anforderungen an Qualifikationen werden höher, und das Tempo des Wandels beschleunigt sich. Darum brauchen wir starke Betriebsräte bei der Bahn und bei VW, damit die Kolleginnen und Kollegen in beiden Unternehmen nicht überrollt werden“, sagte die stellvertretende Vorsitzende des VW-Gesamtbetriebsrats, Daniela Cavallo, als Fazit des Treffens.

Besuch bei zwei sozialen Projekten

VW-Betriebsräte aus mehreren Werken haben den Besuch in Berlin (Text links) genutzt, um zwei soziale Projekte zu besuchen, die über Spenden der VW-Belegschaft gefördert werden (Foto oben). Das Projekt **Fixpunkt** bietet Akuthilfe für Drogenabhängige, darunter medizinische Hilfe, Spriztensatz und Hilfe in Alltagsfragen. Das Projekt **Karuna** unterstützt Straßenkinder mit niedrigschwelligen Angeboten wie Dusche, Waschmaschine, Mittagessen oder auch das langsame Heranführen an Handwerksarbeiten. Beide Projekte werden über das Hilfswerk terre des hommes über Spenden von der VW-Belegschaft unterstützt. Die Betriebsräte zeigten sich beeindruckt von der Arbeit, die die Projekte leisten.

Herausforderungen der E-Mobilität in China

Verbindungsausschuss diskutierte in Wolfsburg

Der Einstieg in die E-Mobilität wird sich überall auf der Welt auf die Arbeitsplätze auswirken, weil der Bau der E-Autos weniger Arbeit benötigt. Ganz besonders wird diese Entwicklung in China beobachtet, denn das Land ist weltweit der größte Markt für E-Autos. Im Gegenzug braucht die Autoindustrie aber zusätzliche Fachkräfte für Digitalisierung und Connectivity im Fahrzeug – diese gegensätzlichen Entwicklungen standen im Mittelpunkt der jüngsten Sitzung des Verbindungs- und Koordinationsausschusses China in Dresden und Wolfsburg.

Der Geschäftsführer des Gesamtbetriebsrats Markus Bieber stellte dabei die Situation bei Volks-

wagen und in der gesamten Autoindustrie in Deutschland vor. Bieber erklärte, wie VW die Werke in Zwickau, Dresden, Emden und Hannover auf die Produktion von Elektrofahrzeugen umstellt. Und er macht klar, welche Belastungen das für die Belegschaften dort mit sich bringt.

In diesem Zusammenhang erwähnte Bieber auch die wissenschaftliche ELAB 2-Studie: „Diese Untersuchung sagt der deutschen Autoindustrie große Herausforderungen durch den Verlust von bis zu 150.000 Arbeitsplätzen allein in der Produktion durch die Einführung der E-Mobilität voraus. Dafür müssen wir Lösungen finden. Und zwar sowohl in China wie auch in Deutschland.“

Die Gewerkschafter und Betriebsräte aus den chinesischen Ge-



Der Blick geht nach oben: Der Verbindungs- und Koordinationsausschuss China von Volkswagen tagte in Wolfsburg.

sellschaften bestätigten die Herausforderungen. Sie machten aber klar, dass die Lage je nach Werk unterschiedlich ist. In den Getriebe- und Motorenwerken zum Beispiel fehlen Antworten auf die Frage, ob dort in der Zukunft E-Komponenten produziert werden sollen.

In den Fahrzeugwerken kämpfen die Kolleginnen und Kollegen aktuell mit der schwächeren Nachfrage im gesamtchinesischen Markt. Gleichzeitig entstehen aber in China zwei neue Werke allein für E-Fahrzeuge, die noch Personal brauchen. An dieser Stelle denken die Gewerkschafter aus China darüber nach, Beschäftigte aus den al-

ten Werken für die neuen Werke zu qualifizieren. Außerdem soll eine Personal-Rotation eingeführt werden.

Wie auch in Deutschland werden bei VW in China außerdem IT-Experten dringend gesucht. IT-Riesen wie Alibaba oder Tencent sind für die Fachleute oft attraktiver als die Autoindustrie. Kooperationen mit diesen Firmen sollen helfen, das Problem zu lösen.

Die Delegation aus China diskutierte in Wolfsburg außerdem mit der stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden Daniela Cavallo und mit Personalvorstand Gunnar Kilian.



Bei aller angeregter Diskussion der Teilnehmer gab es auch Zeit für ein Lächeln.

Erster Gesundheitstag im Fahrwerk: Ernährung, Fitness und der simulierte Vollrausch

Viele Aktionen für Kolleginnen und Kollegen aller drei Schichten – Betriebstrat beteiligte sich

Auf zwei Meter einen Ball in einen Eimer werfen? Einfach, wenn man nüchtern ist. Eine Schraube ins Gewinde drehen? Einfach, wenn man einen Daumen hat. Im Vollrausch oder mit körperlichen Einschränkungen sehen diese Dinge aber ganz anders aus. Für einen sorgsameren Umgang mit der eigenen Gesundheit sowie mit der von Kolleginnen und Kollegen soll der regelmäßige Gesundheitstag sensibilisieren. Die Veranstaltung mit Aktionsständen und Informationen fand jetzt erstmals im Fahrwerk statt.

„Dinge prägen sich besser ein, wenn man sie erlebt, statt sie nur erzählt zu bekommen“, sagt Betriebsrätin Bärbel Behrens-Oelmann. Und tatsächlich boten die sechs Stationen im Fahrwerk an der Mittelstraße eine ganze Reihe praxisnaher Beispiele.

Themen von Ernährung über Fitness bis Arbeitssicherheit

So gab es bei der Arbeitssicherheit den Handschuh mit fehlendem Daumen. Wer ihn überstreift, fühlt sich, als habe er keinen Daumen mehr. Und erfährt, wie schwierig man plötzlich eine Münze aufheben oder eine Schraube reindrehen kann. Die Betriebsrätin selbst informierte unter anderem über die Themen Sucht und Abhängigkeit. Nebenbei beim Sozialcoaching konnten die Besucher die Rauschbrille aufsetzen: Dicke schiefe Gläser simulierten einen Vollrausch. Wer dies nüchtern erlebt, spürt deutlich die Mahnung: Das kann nicht gesund sein!

Der Gesundheitstag stand Beschäftigten aus allen drei Schichten offen, insgesamt mehr als 1300 Personen. Weitere Themen waren Ernährung in Schichtarbeit, Fit im Werk und – vom VW-Gesundheitspartner Audi BKK – Achtsamkeit und Selbstfürsorge. Viele Kolleginnen und Kollegen schauten sich um, informierten sich – und versuchten sich beim Ballwerfen mit der Rauschbrille auf der Nase.



Gesundheitstag im Fahrwerk: Zur Eröffnung sprachen Leiter Martin Schmuck (l.) Betriebsratskoordinator Mario Kurznack und Betriebsrätin Bärbel Behrens-Oelmann (2.v.r.). Es gab viele Infostände (oben: Audi BKK) und den Wurf eines Balls mit der Rauschbrille auf der Nase.



Eine starke Mannschaft: In der neuen Fahrzeughalle gab es eine ganze Reihe von Gratulanten für die neu ausgebildeten Werkfeuerwehrlaute.

Alle bestanden! VW bildet erstmals eigene Werkfeuerwehrlaute aus

Sagt man Wasser marsch? Wahrscheinlich, wie in jedem anderen Beruf auch, herzlichen Glückwunsch! Erstmals wurden bei Volkswagen eigene Werkfeuerwehrlaute ausgebildet, insgesamt eine Frau und elf Männer. Zur erfolgreichen Beendigung ihrer Ausbildung freuten sich die sieben VW-Beschäftigten und fünf Externen über eine ganze Reihe von Gratulanten in der neuen Fahrzeughalle im Wolfsburger Werk.

Zuletzt hatten die jungen Leute die zweitägige praktische Prüfung ablegen müssen. „Ihr habt alles gegeben und bewiesen, dass Ihr vollwertige Feuerwehrmänner und -frauen seid“, sagte Matthias Disterheft. Als damaliger Betriebsrat hatte er maßgeblichen Anteil an der Schaffung des neuen Ausbildungsberufes der Werkfeuerwehrlaute.

Betriebsrat Frank Paetzold, übrigens wie Disterheft freiwilliger Feuerwehrmann, verwies auf den Umfang der Ausbildung, der die Nachwuchskräfte auf etliche Einsatz- und Lebenslagen vorbereite.

Sechs Männer und eine Frau arbeiten bei Volkswagen, nicht alle im Stammwerk. Niko Meinke-Marquardt, Leiter der Wolfsburger Werkfeuerwehr, betonte: „Die Zusammenarbeit mit den anderen Standorten war sehr gut!“ Und Wolfgang Pick, Geschäftsführer der Service Factory, zu der die Werkfeuerwehr gehört, sagte sogar: „Als erster Jahrgang bei uns ausgebildeter Werkfeuerwehrlaute werden Sie in die Geschichtsbücher von Volkswagen eingehen!“

Ausbildungsleiter war Frank Pfeufer aus Wolfsburg. „Ich bin stolz auf die ganze Mannschaft“, sagte er. Pfeufer wird auch kommende Jahrgänge ausbilden.

Terre des hommes: Belegschaft spendet kräftig übers Handy

SMS-Aktion hatte Auftakt bei der BV und läuft auch weiterhin

Die SMS-Spendenaktion für Kinder in Not auf der Betriebsversammlung war ein guter Start. Die Kolleginnen und Kollegen schickten insgesamt 163 SMS-Spenden zu je 5 Euro an die Hilfsorganisation terre des hommes (tdh). Vorher hatte Daniela Cavallo als Versammlungsleiterin erklärt, wie es geht: **Privat Handy in die Hand nehmen, SMS aufrufen, als Nummer 81190 eintragen und in das Textfeld: EINESTUNDE.** Der Betrag wird dann über die Telefonrechnung eingezogen.

Die zuständige Kollegin von tdh, Teresa Wilmes, war begeistert: „Wir freuen uns riesig, dass insgesamt mit den Spendendosen auf der Betriebsversammlung eine Spendensumme von 932,13 € zusammengekommen ist. Außerdem haben wir an unserem Stand zahlreiche Gespräche über die Restcent-Spende geführt, sehr viele unterstützende Worte gehört und tolle Ideen mitgeteilt

bekommen, wie Einzelpersonen vorhaben, unsere Arbeit weiter zu unterstützen.“

Die VW-Belegschaft unterstützt seit 20 Jahren Projekte von terre des hommes in aller Welt. Ein Teil dieser Hilfe ist die Restcent-Spende, bei der die Cent-Beträge (also alles nach dem Komma) der monatlichen Entgeltabrechnungen an tdh gehen. Insgesamt kamen in den zwei Jahrzehnten mehr als 20 Millionen Euro zusammen, die für Kinder und Bedürftige in Not ausgegeben wurden.

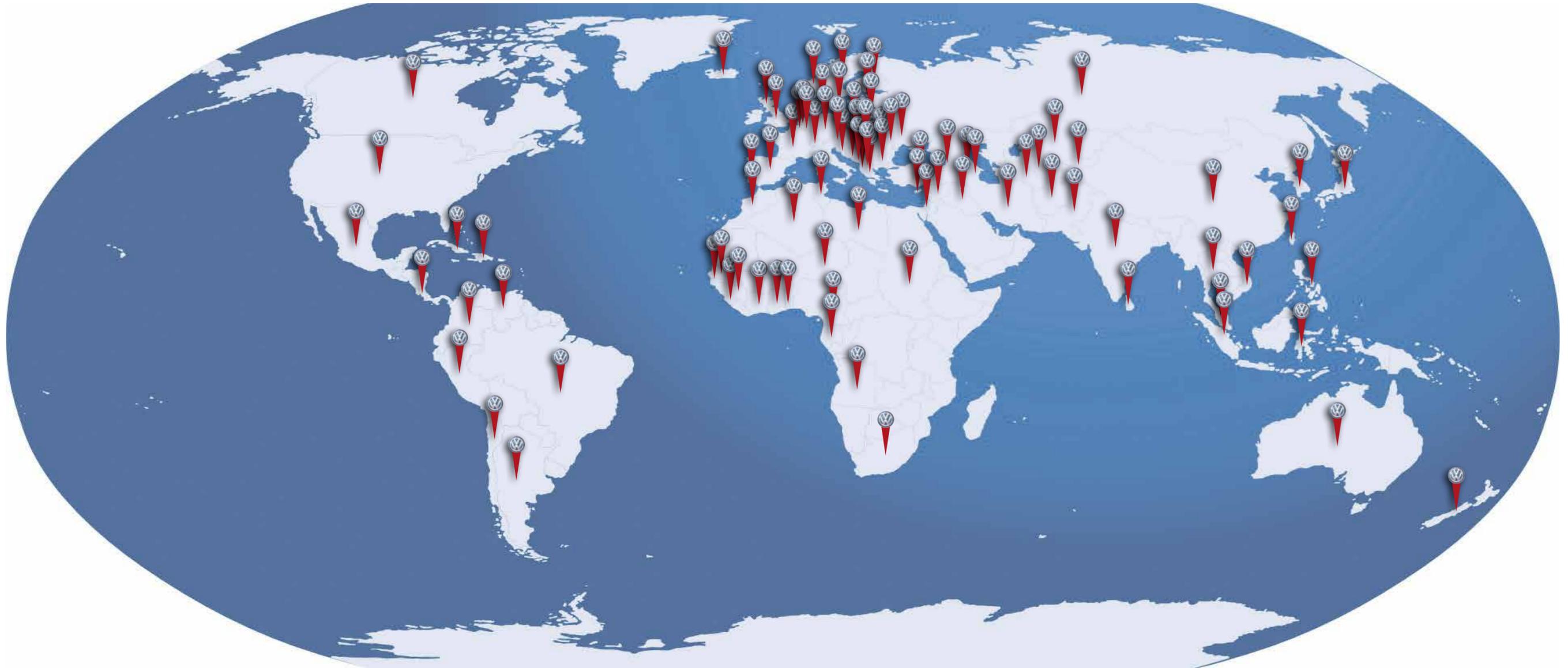
Die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Daniela Cavallo dazu: „Ich habe mir erst vor wenigen Tagen zwei tdh-Projekte in Berlin angesehen, die unsere Belegschaft unterstützt. Es ging unter anderem um Straßenkinder. Der Besuch hat mir wieder klar gemacht: Es ist anständig und notwendig, dass Menschen wie wir mit sicheren Arbeitsplätzen und Einkommen denen helfen, die in Not sind.“ (siehe auch Seite 26)



Volkswagen hilft Kindern in Not: Jeder kann jetzt 5 Euro per SMS an Terre des hommes spenden.

Werk Wolfsburg: Aus diesen Ländern kommen Eure Kollegen

97 Nationalitäten im Stammwerk von Volkswagen – Italiener mit größtem Ausländer-Anteil – 19 Kollegen als jeweils einzige Vertreter ihrer Staatsangehörigkeit



Klar, Deutschland liegt als Heimatland der 58.915 aktiven Wolfsburger VW-Beschäftigten ganz vorn. Bei der Zahl der 97 vertretenen Staatsbürgerschaften folgen Italien, Türkei und Polen. Hier die Übersicht:

- | | | | | | | | |
|-----------------------|-------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------|------------------------|
| 1. deutsch (55.094) | 8. mexikanisch (82) | 21. kroatisch (35) | 34. koreanisch (9) | 47. indonesisch (5) | 60. kirgisisch (3) | 73. luxemburgisch (2) | 86. malayisch (1) |
| 2. italienisch (1667) | 9. portugiesisch (81) | 22. slowakisch (31) | 35. libanesisch (9) | 48. irakisch (5) | 61. kolumbianisch (3) | 74. peruanisch (2) | 87. marokkanisch (1) |
| 3. türkisch (482) | 10. chinesisch (72) | 23. serbisch (29) | 36. iranisch (8) | 49. japanisch (5) | 62. moldawisch (3) | 75. sierra-leonisch (2) | 88. neuseeländisch (1) |
| 4. polnisch (157) | 11. österreichisch (72) | 24. bosnisch (27) | 37. schwedisch (8) | 50. lettisch (5) | 63. pakistanisch (3) | 76. singapurisch (2) | 89. nicaraguanisch (1) |
| 5. spanisch (123) | 12. tunesisch (65) | 25. rumänisch (24) | 38. syrisch (8) | 51. montenegrinisch (5) | 64. slowenisch (3) | 77. srilankisch (2) | 90. norwegisch (1) |
| 6. griechisch (94) | 13. niederländisch (63) | 26. ukrainisch (24) | 39. weißrussisch (8) | 52. nigerianisch (5) | 65. togoisch (3) | 78. zyprisch (2) | 91. philippinisch (1) |
| 7. russisch (84) | 14. französisch (54) | 27. ungarisch (21) | 40. albanisch (7) | 53. angolisch (4) | 66. aserbaidshanisch (2) | 79. afghanisch (1) | 92. senegalesisch (1) |
| | 15. tschechisch (54) | 28. mazedonisch (16) | 41. gambisch (7) | 54. vietnamesisch (4) | 67. chilenisch (2) | 80. estländisch (1) | 93. sudanesisch (1) |
| | 16. brasilianisch (46) | 29. bulgarisch (13) | 42. südafrikanisch (7) | 55. australisch (3) | 68. dominikanisch (2) | 81. finnisch (1) | 94. taiwanesisch (1) |
| | 17. indisch (43) | 30. schweizerisch (13) | 43. armenisch (6) | 56. ghanaisch (3) | 69. georgisch (2) | 82. gabunisch (1) | 95. thailändisch (1) |
| | 18. kosovarisch (39) | 31. argentinisch (9) | 44. dänisch (6) | 57. irisch (3) | 70. israelisch (2) | 83. guineisch (1) | 96. usbekisch (1) |
| | 19. britisch (36) | 32. belgisch (9) | 45. litauisch (6) | 58. ivoirisch (3) | 71. kanadisch (2) | 84. isländisch (1) | 97. venezolanisch (1) |
| | 20. amerikanisch (35) | 33. kasachisch (9) | 46. algerisch (5) | 59. kamerunisch (3) | 72. kubanisch (2) | 85. libysch (1) | |