



Mehr Flexibilität im direkten Bereich wollen die Beschäftigten aus der Lackiererei erreichen.

SEITE 9



TE-Kollege Andreas Krauss teilt seine besondere Leidenschaft im Internet als „Der Rasenfreak“.

SEITE 15



Während des Werksurlaubs stehen im Standort Wolfsburg mehr als 300 Baumaßnahmen an.

SEITE 23

„GTI, R, GTD und Variant – jetzt legt der Golf erst richtig los“

Markenvorstand Ralf Brandstätter und Betriebsratsvorsitzender Bernd Osterloh im großen Interview



Erst die Probleme beim Hochlauf, dann Corona – der Golf 8 hatte es nicht leicht bei seinem Start. Nun aber stimmen die Voraussetzungen. „Ich hoffe, dass wir dieses Auto jetzt noch einmal mit neuem Schwung beim Händler präsentieren können“, sagt Betriebsratsvorsitzender Bernd Osterloh. Er spricht im MITBESTIMMEN!-Doppelinterview mit dem neuen VW-Chef Ralf Brandstätter über Golf, Transformation, Spardruck und die Volkswagen-Kultur. **Seiten 4/5**



terre des hommes hilft: Helft mit!

Bisher schon 600.000 Euro an Spenden!

Fast 600.000 Euro Spendesumme hat der Aufruf „Corona Nothilfe“ bisher gebracht – schon jetzt ein fantastisches Ergebnis. Der Konzernbetriebsrat und der Vorstand der Volkswagen AG haben gemeinsam zu der Aktion für das Kinderhilfswerk terre des hommes aufgerufen. Und VW-Beschäftigte können weiterhin spenden.

Hintergrund der wichtigen Initiative ist die Corona-Pandemie. Ihre Auswirkungen sind in ärmeren Ländern umso schlimmer. Der jahrzehntelange VW-Partner terre des hommes informiert Kinder und Jugendliche an Volkswagen-Standorten über das Virus. Außerdem werden Medikamente und Nahrung zur Versorgung der Menschen ausgegeben. Bei alledem helfen die Spenden. **Seite 28**

Wir müssen intern ehrlicher sagen, was nicht läuft und wo wir noch nicht auf dem Stand sind, den wir eigentlich wollen. Das ist auch Führungsaufgabe.



Wir sind noch lange nicht auf dem Niveau wie vor Corona. Dennoch spüren wir gute Impulse auf dem deutschen Markt.



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

aus unserer Branche, der Automobilindustrie, kommen seit Beginn der Corona-Krise erschreckende Nachrichten. Immer mehr Betriebe planen Personalabbau oder sogar Entlassungen. Darunter sind Firmen mit so bekannten Namen wie Bosch, Conti, ZF und so weiter. Aber nicht nur Zulieferer sind betroffen, auch bei BMW und Daimler wollen die Vorstände tausende Arbeitsplätze streichen.

Machen wir uns nichts vor: In vielen Fällen ist es nicht die Corona-Krise, die hinter den Stellenstreichungen steht, sondern ein eiskalter Plan zur Renditesteigerung. Denn über Kurzarbeit könnten auch diese Firmen ihre Belegschaften halten, und Kurzarbeitergeld kann für 12 Monate oder länger bezogen werden. Viel zu viele Firmen wollen aber die Unruhe und die Verunsicherung der Krise ausnutzen, und ihre Produktion verlagern oder sich aus Produktionsbereichen ganz verabschieden.

Es ist klar, dass wir als Betriebsrat und IG Metall gegen die Vernichtung von Arbeitsplätzen angehen. Übrigens: Nur wenn es im Unternehmen einen Betriebsrat gibt, können sich die Beschäftigten wehren oder zumindest die Pläne der Geschäftsleitungen abmildern. Ohne Betriebsrat kann ein Management Firmen abwickeln, wie es ihm passt.

Ihr wisst sicher, dass euer Betriebsrat schon seit Jahren vorgebaut hat, damit es bei Volkswagen nicht hart auf hart kommen kann: Im Zukunftspakt und dann in der Roadmap Digitale Transformation haben wir den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis ins Jahr 2029 mit dem Vorstand vereinbart. Ich bin froh, dass wir damals die guten Zeiten genutzt haben, um unser gemeinsames Unternehmen krisensicher zu machen. Auch unser neuer Markenchef Ralf Brandstätter betont die Beschäftigungssicherung ja noch einmal im Gespräch mit Bernd Osterloh (Seiten 4/5).

Betriebsrat und Marken- wie auch Konzernvorstand sind sich einig, dass Beschäftigung und Wirtschaftlichkeit zwei Seiten derselben Medaille sind. Wir sind uns nur manchmal nicht ganz einig über den Weg dorthin, dazu gab es im Mai und Juni ja auch einige Turbulenzen. Wir treffen uns regelmäßig und diskutieren die unterschiedlichsten Themen, um für unsere Standorte eine gute Zukunft zu sichern. Daraus ist die gemeinsame Entscheidung entstanden, dass Dr. Diess sich noch stärker auf die extrem wichtige Aufgabe der Konzernführung konzentrieren kann. Und dass Ralf Brandstätter die Leitung der Kernmarke übernimmt. Beide haben unsere volle Unterstützung, denn beide sind allererste Wahl und beide werden in Zusammenarbeit mit den Betriebsräten in den nächsten Jahren weiterhin unser Unternehmen erfolgreich voranbringen.

Vor Ralf Brandstätter liegt viel Arbeit: Corona macht auch uns bei VW weiterhin schwer zu schaffen. Unsere Anlagen hier im Werk sind immer noch nicht wieder voll ausgelastet, weil die Kunden sich noch zurückhalten. Ich habe aber Hoffnung, dass wir nach dem Werksurlaub wieder deutlich normaler arbeiten werden: Unser neuer Golf kommt immer besser auf Stückzahl. Und jetzt folgen nach und nach die besonders schicken Varianten: der GTI, der Golf R und natürlich der Plug-In-Hybrid, der wegen der günstigen Steuer ganz besonders für unsere Gewerbekunden interessant ist. Ich selbst fahre übrigens seit ein paar Tagen den Golf 8 als Mild-Hybrid und kann sagen: ein super Auto! Wir sollten keine Scheu haben und gute Erfahrungen mit unseren Autos an Freunde und Bekannte weitersagen, denn wir Beschäftigten sind immer noch die besten Botschafter unserer Marke! Das gilt auch für unseren Tiguan, bei dem die Kolleginnen und Kollegen der TE eine supergute Produktaufwertung hingestellt haben.

Wo ich gerade beim Thema Corona bin: Wir können weiter alle zusammen stolz drauf sein, wie gut unser Konzept zum Schutz der Belegschaft vor einer Ansteckung funktioniert. Es gibt weiterhin praktisch keine Corona-Fälle im Betrieb. Das zeigt mir, mit wieviel Disziplin, aber auch kollegialer Solidarität wir miteinander umgehen. Denn Schutzmaßnahmen wie eine Maske schützen ja vor allem die anderen, und weniger mich selbst. Meine Bitte lautet darum: Lasst uns alle weiter so vorsichtig und rücksichtsvoll miteinander umgehen, damit wir zusammen die Krise gut überstehen. Mir ist natürlich klar, dass wir noch lange nicht in der Normalität angekommen sind. Als Beispiel nenne ich die Herausforderung beim Einsatz der Kolleginnen und Kollegen mit erhöhtem Gesundheitsrisiko. Auch Beschäftigte mit kleinen Kindern warten nach wie vor auf eine vollumfängliche Beschulung und Betreuung.

In diesen Tagen fahren die ersten von euch in den Urlaub. Am 16. Juli fangen die Sommerferien an, am 27. Juli der WU. Im Namen des ganzen Betriebsrates wünsche ich euch gute Erholung und schöne Ferien. Kommt alle gesund wieder zurück!

Eure Daniela Cavallo



Aus dem Inhalt

Seite

Cyberangriffe: Hier werden sie abgewehrt.

10

Fotokampagne: Die Handykamera bleibt aus.

11

Spaghetti: So lernen Azubis im Homeoffice.

13

Waschanlage: App erleichtert den Waschgang.

20

Fahrradständer: Drahtesel stehen sicherer.

22

Jugendvertreter: Ein Wechsel und eine Wahl.

24/25

IMPRESSUM

MITBESTIMMEN!

Volkswagen Betriebsrat
Brieffach 1595
38436 Wolfsburg
Telefon: 0 53 61 9-981054
E-Mail: mitbestimmen@volkswagen.de

Redaktion
Heiko Lossie
Kevin Nobs
Claus-Peter Tiemann

Herausgeber

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

Druck
Druckzentrum Braunschweig GmbH

„Da bleibt dir die Luft weg“

An dieser Stelle findet Ihr ein paar Gedanken, die sich nicht zwangsweise um unser Kerngeschäft, die Betriebsratsarbeit, drehen. Muss man das ernst nehmen? Sicher nicht. Aber darüber nachdenken darf man gerne.

🎵 Aaaaatemlos im Golf 8, spüre, was die Maske mit uns macht! 🎵 Den Ohrwurm kriege ich seit Beginn dieser ganzen Grütze nicht mehr aus dem Kopf. Selbst getextet natürlich, Ähnlichkeit mit anderen Liedern ist rein zufällig und nicht beabsichtigt. ;-) Und wir alle spüren ja, was die Maske mit uns macht. Sie gibt uns, je nachdem, was für ein Typ man so ist, Sicherheit oder Unsicherheit, beruhigt uns oder regt uns auf, sieht cool aus oder kacke. Bei manchen Leuten denke ich mir auch: Hättest du die Maske doch schon immer getragen! Kennt eigentlich noch jemand diesen 90er-Jahre-Film „Die Maske“? Die titelgebende Maske hatte ihrem Träger unglaubliche Fähigkeiten verliehen. Aber nur, wenn man sie auch richtig aufgesetzt hat. Nase rausgucken lassen, das zählte damals nicht und das zählt heute nicht. Und wo wir schon dabei sind: Nicht nur das Tragen will gelernt sein, sondern offenbar auch die Entsorgung. Ist es so schwer, die Einweg-Dinger nach Gebrauch in einen Mülleimer zu schmeißen? Klar, die meisten Leute machen da alles richtig, auch bei uns im Werk. Aber es gibt hüben wie drüben Ignoranten, die ihre Maske nach Gebrauch einfach ins nächste Gebüsch pfeffern, oder auf den Boden. Bei einem Gang über die Parkplätze kann einem da vor Ärger schon mal die Luft wegbleiben – erst recht unter der Maske. (Kevin Nobs, MITBESTIMMEN!-Team)





Kontakt halten zu den Beschäftigten: Der Betriebsrat hat die Zahl seiner Webcasts im Intranet erhöht (links Betriebsrätin Burcu Sicilia) und eine neue Podcast-Reihe (hier: BR Sascha Buggisch) ins Leben gerufen.

Betriebsrat hält per Video, Podcast und Skype Kontakt zu den Beschäftigten

Tausende Kolleginnen und Kollegen in Homeoffice und Kurzarbeit

Gutes hat die Corona-Krise eher nicht gebracht. Aber zumindest hat der Betriebsrat die ungewohnte Situation als Chance genommen, in der Kommunikation mit der Belegschaft einige neue Wege zu gehen. Und darauf gab es schon viel positive Rückmeldungen.

Betriebsversammlungen fallen aus, Tausende Beschäftigte in Kurzarbeit oder im Homeoffice: Wie hält man da als Arbeitnehmervertreter trotzdem engen Kontakt zu den Beschäftigten? So: Betriebsräte haben Videobotschaften aufgenommen und sich am neuen BR-Podcast beteiligt, also Radiosendungen, die auch weiterhin im Intranet unter „Betriebsrat“ abzurufen sind. In den direkten Austausch ist der Betriebsrat mit zwei bekannten Formaten gegangen: Den Webcast auf GroupConnect gab es häufiger als sonst und der BR-Dialog hat zuletzt in verschiedenen Bereichen über Skype-Konferenzen mit großer Teilnehmerzahl stattgefunden.

„Es ist klasse, dass wir es über Vertrauensleute und Teamsprecher geschafft haben, erstmals BR-Dialoge in den direkten Bereich zu legen – daran werden wir festhalten“, sagt Betriebsratsvorsitzender Bernd Osterloh. Er selbst hatte außerdem Videobotschaften unter anderem für ready4work, Autostadt und Service Factory aufgenommen.

Neben dem Betriebsrat haben auch die Vertrauensleute großen Anteil daran, dass die Arbeitnehmervertretung auch in Zeiten von Corona einen engen Kontakt zu den Beschäftigten hält. Aber auch wenn's gut läuft und es viel Lob für die neuen Formate im Intranet und auf anderen Wegen gab: Wir alle machen drei Kreuze, wenn der persönliche Kontakt endlich wieder Normalität wird.



Daumen hoch für neue Formate: Betriebsratskoordinator Jürgen Hildebrandt und BR-Referentin Christin Vincenz-von Cederstolpe (Foto oben) sowie Betriebsrat Marcus Kirste (u.l.) beim BR-Dialog mit Beschäftigten aus dem direkten Bereich, Bernd Osterloh (r.) bei der Aufnahme eines Podcasts und Betriebsratskoordinator Gerardo Scarpino (u.r.) bei einer Skype-Konferenz mit fast 200 Kolleginnen und Kollegen aus der TE.



Adriana Gilbo leitet jetzt die JAV

Adriana Gilbo hat den Vorsitz der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) im VW-Werk Wolfsburg übernommen. Sie folgt auf Felina Bodner, die nach Erreichen der Altersgrenze die Aufgabe abgegeben hat (siehe Seite 25).

Adriana Gilbo ist 24 Jahre alt und kommt aus Wolfsburg. Schon Vater, Mutter und Großeltern haben bei VW gearbeitet. Sie hat nach dem Abitur bei VW eine Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement absolviert. Seit November 2016 ist Adriana Jugend- und Auszubildendenvertreterin und zuständig für die Ausbildungsberufe Industriemechaniker, Mechatroniker und Werkfeuerwehr in der Unterabteilung Mechatronik und Industrietechnik.



Adriana Gilbo: Die gebürtige Wolfsburgerin ist neue Vorsitzende der JAV am Standort.

Adriana sagt von sich selbst, dass sie ein sehr politischer Mensch ist. „Ich habe früh gemerkt, dass ich hier in Deutschland viele Privilegien habe. Und dass insbesondere hier bei Volkswagen für die Beschäftigten vieles besser läuft als woanders. Ich hab' mich gefragt: Warum ist das so?“

Über ihre damaligen Jugendvertreter kam sie in Kontakt mit der Gewerkschaft. „Aber auch als Kind und Jugendliche bin ich schon mit meinem Vater zu IG Metall-Veranstaltungen gegangen. Der 1. Mai ist Jahr für Jahr in unserem Kalender, welcher immer noch am Küchenschrank klebt, farbig markiert.“ Diese Nähe und die Teilnahme am Ortsjugendausschuss Wolfsburg führten dann dazu, dass Adriana Gilbo in die Gewerkschaft eintrat und dort aktiv wurde.

Bei der JAV-Wahl im Herbst will Adriana selbstverständlich antreten, „falls meine Kolleginnen und Kollegen mich noch einmal aufstellen“, sagt sie.

Für diese Ziele tritt sie an: „Das Niveau der Jugend- und Auszubildendenvertretung hoch halten; den laufenden Umbruch in der JAV gut managen und die Ausbildung bei Volkswagen, obwohl schon auf sehr hohem Level, weiter optimieren. Mein Team und ich möchten außerdem auch die neuen Auszubildenden und Dualstudierenden, die zum Großteil gerade mit der Schule fertig sind, von der Wichtigkeit der Gewerkschaft überzeugen. Durch Corona wird das Kennenlernen der Neuen eine Herausforderung, die wir aber als Gremium meistern werden. Da bin ich mir sicher!“

Ralf Brandstätter: „Die Mitbestimmung gehört zu Volkswagen wie Käfer, Golf und VW-Currywurst“

Neuer Marken-Chef macht klar: Sparen ist Gebot der Stunde – die Belegschaft mitnehmen aber auch

Ralf Brandstätter (51) gehört zu den erfahrensten Managern im Konzern. Der Braunschweiger lernte bei VW Betriebschlosser und studierte Wirtschaftsingenieurwesen. Dann machte er in der Beschaffung Karriere, stieg in den SEAT-Vorstand auf und kam nach Positionen in der Konzernbeschaffung 2015 schließlich in den Vorstand der Marke Volkswagen. Dort war Brandstätter die vergangenen zwei Jahre als Chief Operating Officer (COO) tätig, nun führt er seit Anfang Juli die Marke Volkswagen Pkw hauptverantwortlich als CEO. Im Doppelinterview sprechen der neue VW-Chef und der Konzernbetriebsratsvorsitzende Bernd Osterloh über die Zukunft der Marke, die Transformation der Branche und deren Auswirkungen auf die Belegschaft, über Corona, Kostendruck und Werksauslastung. Und über die Stärken der Volkswagen-Familie, die beide seit Jahrzehnten kennen.

Herr Brandstätter, Sie haben hier in Halle 12 mit Bernd Osterloh gerade eine Runde gedreht. Was hörten Sie im Gespräch mit den Beschäftigten?

Ralf Brandstätter: Die Kolleginnen und Kollegen haben noch einmal die Herausforderungen angesprochen, die es beim Anlauf des Golf gab. Sie wünschen sich sehr, dass das Produkt erfolgreich im Markt ankommt. Dafür haben wir alles getan: Wir stehen mit diesem Auto sehr gut da. Der Marktauftritt ist gelungen. Der Golf hat bisher sechs von sechs Vergleichstests gewonnen – gegen alle wichtigen Wettbewerber. Er bringt viele Innovationen mit, mit denen er seine Klasse erneut prägen wird und die die Wettbewerber nicht haben: zum Beispiel das Innovision Cockpit. Aber auch mit den Motoren setzt unser Golf den Maßstab seiner Klasse, ist absoluter Benchmark. Nur zwei Beispiele: Der Mildhybrid verbraucht einen halben Liter weniger als sein Vorgänger. Beim Diesel kommt Twinosung zum Einsatz, mit dem die Stickoxide im Abgas auf ein Minimum reduziert werden. Also auch in Puncto Nachhaltigkeit macht der Golf einen Riesensprung. Ohne ihn wird dieses Jahr ein Jahr des Golf. Ein Produktevent jagt das andere: der GTI folgt, der Golf R kommt, ein GTD steht in den Startlöchern, mit dem TGI bringen wir zudem eine Gasvariante und am Jahresabschluss ergänzt der Variant das vielfältige Angebot. Diese vielen Anläufe haben wir hier im Werk Wolfsburg dieses Jahr noch zu meistern und da werden wie immer alle anpacken, um erfolgreich zu sein.

Bernd, und Deine Bilanz aus den Gesprächen?

Bernd Osterloh: Meinen ersten Golf habe ich mir 1977 gekauft – einen GLS für 7200 D-Mark mit WA-Rabatt. 1979 dann den ersten GTI für 9700 D-Mark. Dann 1986 einen GTI 16V für 23.700 D-Mark bis hin zum Golf VR6, der 34.600 D-Mark kostete. Jetzt vor kurzem hatte ich die Chance, den Golf in seiner achten Generation als GTI Clubsport und als Golf R zu fahren. Und ich bin total begeistert! Das macht richtig Spaß! Gerade der Clubsport hat noch einmal Riesensprünge gemacht: super Innenverhalten, top Fahrwerk, großartige Abstimmung. Und auch ich bin der Überzeugung: Wir sind mit dem Anlauf jetzt soweit, dass wir dem Kunden sagen können, er kriegt ein absolut überzeugendes Produkt. Sechs Testsiege sprechen ja für sich. Ich hoffe, dass wir dieses Auto jetzt noch

meine ganze Aufmerksamkeit.

Wie hoffnungsvoll stimmt Sie die Auftragslage?

Brandstätter: Wir fahren weiterhin „auf Sicht“, wir bewerten die Situation jede Woche neu. Und dabei stellen wir eine gewisse Erholung bei den Auftragsengängen fest. Aber wir sind noch lange nicht auf dem Niveau wie vor Corona. Dennoch spüren wir gerade gute Impulse auf dem deutschen Markt, übrigens insbesondere beim neuen Golf. Und das freut uns natürlich.

Bernd, wir alle wünschen uns wieder mehr Auslastung. Andererseits steht jetzt vermutlich ein sehr heißer Sommer bevor, den der direkte Bereich erstmals unter Corona-Bedingungen meistern muss.

Osterloh: Wir müssen mit dem Gesundheitsschutz abklären, was es heißt, bei 30 Grad oder mehr Masken tragen zu müssen. Ganz ehrlich: Ich war vor kurzem Laufen abends bei 29 Grad und natürlich ohne Maske. Das hat mir schon völlig gereicht, danach brauchte ich erstmal eine Stunde Erholung. Es ist also völlig klar, was das heißt, hier in den Hallen bei den Temperaturen und dann auch noch mit Maske körperlich zu arbeiten. Das wird eine Riesenherausforderung, der wir mit einem klugen Konzept begegnen müssen: Trinken, zusätzliche Pausen, Lüften, Kühlung. Aber ich weiß aus dem Management, dass sich die Verantwortlichen schon intensiv Gedanken dazu machen. Klar ist: Das wird nicht einfach.

Und wie geht es weiter mit der Transformation von Unternehmen und Belegschaft?

Osterloh: Der Vorstand fährt ja derzeit wegen Corona und Liquiditätssicherung einen Einstellungsstopp bis mindestens Ende des Jahres. Und ich denke, das bringt Druck auf ein Thema, was wir dringend brauchen: nämlich Transformation. Wir müssen uns überlegen, was wesentlich ist: Wo muss ich verstärkt in Ausbildung investieren? Und was habe ich an Potenzial an Menschen schon an Bord und wie kann ich die mit klugen Konzepten transformieren, also weiterentwickeln? Ich bin dazu regelmäßig mit Gunnar Kilian und Arne Meiswinkel im Gespräch. Wir sind uns einig: Wir haben zu wenig Zeit investiert in das Thema Transformation. Das hat natürlich auch etwas mit den übrigen Herausforderungen der letzten Zeit zu tun: Anläufe, Corona ... Dabei wissen wir heute schon, dass ganze Berufsbilder wegfallen werden. Dort müsste ich also heute schon ansetzen und loslegen, diese Berufsgruppen zu transformieren, also fitzumachen für das, was neu kommt. Transformation ist für die Menschen nicht einfach und auch für das Unternehmen relativ schwierig. Aber der Druck, zu sagen, dass man nicht mehr extern einstellt, führt natürlich dazu, sich verstärkt überlegen zu müssen, wie ich Beschäftigte weiterentwickle. Dass dabei

nicht nur die Formalqualifikation entscheidet, sondern die Affinität zu Themen mindestens genauso wichtig ist, das sagen wir beim Betriebsrat seit langem. Und unsere Fakultät 73 beweist ja auch, dass dieser Ansatz stimmt. Im Zukunftspakt und in der Roadmap haben wir 160 Millionen Euro Qualifizierungsbudget zur Verfügung. Davon wird zu wenig abgerufen. Aber wie gesagt, der Druck steigt jetzt sicherlich. Wir haben offene Stellen, aber nicht immer intern die passgenaue Qualifikation. Da muss man sich jetzt Gedanken machen, wie ich Menschen weiterentwickle. Das gilt längerfristig übrigens auch für viele unserer Hochqualifizierten, etwa in der Entwicklung. Wir werden in nicht allzu ferner Zeit auf bis zu 50 Prozent E-Fahrzeuge-Anteil kommen. Das hat natürlich Auswirkungen für den Bereich unserer klassischen Antriebe.

Brandstätter: In der Transformation wollen wir den Menschen eine Perspektive bieten. Das geht über Qualifikation. Die Diskussion, bis zum Jahresende keine externen Einstellungen mehr vorzunehmen, hilft auch, die Qualifikation voranzutreiben. So öffnen sich für Kolleginnen und Kollegen neue Perspektiven innerhalb des Unternehmens. Diese Diskussion um einen Einstellungsstopp ist uns natürlich nicht leicht gefallen. Wesentlich waren hier die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf unser Geschäft. Wir stehen unter erheblichem Kostendruck: Auslieferungen und damit Umsatz brechen uns vielfach weg. Gleichzeitig läuft ein Großteil der Kosten weiter. Daher haben wir uns entschieden, zunächst einmal keine neuen Menschen „an Bord“ zu holen. Durch diese Maßnahme erhöht sich die Arbeitsplatzsicherheit für alle Kolleginnen und Kollegen. Das ist Teil der Krisenbewältigung. Auch ich denke so wie Herr Osterloh: Wir müssen die Anstrengungen zur Transformation jetzt intensivieren und dafür sorgen, unsere eigenen Leute über Qualifikation verstärkt bei dem bevorstehenden Umbau mitzunehmen.

Osterloh: Corona verstärkt den Kostendruck, aber eben auch den Transformationsdruck. Und Volkswagen ist eben Volkswagen, weil wir damit anders umgehen zwischen Unternehmen und Belegschaft. Wenn ich mir angucke, was außerhalb von uns los ist ... laut einer IG Metall-Umfrage ist jeder zehnte Betrieb in unseren Branchen bereits jetzt akut von Insolvenz bedroht. Das trifft ganz schnell 150.000 Beschäftigte, die rasch in die Arbeitslosigkeit fallen könnten – gerade im Bereich der Zuliefererindustrie. Ich hoffe, dass es nicht so dicker kommt, wie es zu befürchten ist. Es gibt einen Riesenkostendruck. Und wenn das Thema Kurzarbeit irgendwann ausläuft, wird es, fürchte ich, noch brutale Erkenntnisse geben. Das trifft übrigens nicht nur die Menschen dort, sondern auch uns als Unternehmen. Denn wenn Schlüsselzulieferer insolvent sind und abgewickelt werden müssen, kriegen wir unter Umständen keine Teile mehr. Und wir wissen ja leider, dass das schon ein Teil ausreichen kann, um zu stehen.

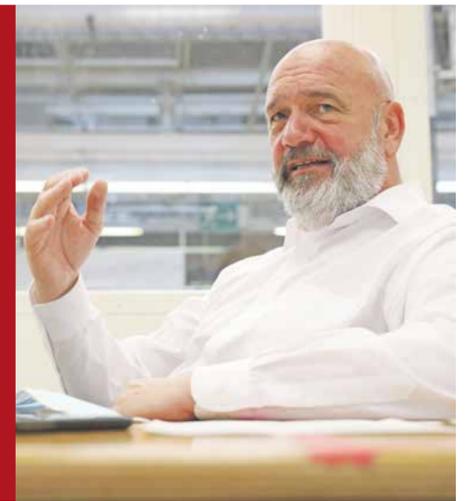
Brandstätter: Bei all dem kommen wir aus einem Rekordjahr 2019, in dem wir die Erfolge unserer guten Arbeit eingefahren haben. Aber binnen Wochen hat sich die Lage massiv gedreht: Unsere Umsätze fehlen abrupt, Kosten laufen weiter. Das Management ist jetzt in der Pflicht, diese Aufgabe wahrzunehmen, zu priorisieren und die Aufgaben anzugehen – mit den Menschen, die da sind. Wir müssen auch festlegen, was wir verstärkt weglassen. Es gilt jetzt wirklich, jeden Euro umzudrehen, bevor wir ihn ausgeben – und mit absoluter Kostendisziplin zu arbeiten. Ebenso wichtig ist es aber, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich mitzunehmen und ihnen zu erklären, warum das jetzt so ist und warum daran kein Weg vorbeiführt. Das Unternehmen ist in einer wirklich schwierigen Situation.

Osterloh: Ich sage mal so: Wir bei Volkswagen kleben das Pflaster, bevor es blutet. Daher kommt manchmal die Dramatik, die um uns herum passiert, gar nicht so richtig bei uns an. Ich scherze ja nicht umsonst auch vor großem Publikum auf Betriebsversammlungen, dass die Sicherheit hier bei uns manchmal an behütete Arbeiten und Wohnen erinnert. Und daher gilt umso mehr: Wir müssen in der internen Kommunikation auf jeden Fall besser werden. Und damit meine ich nicht die Kolleginnen und Kollegen im Markenhochhaus in der Internen Kommunikation, die einen guten Job machen, sondern ich meine uns alle. Wir alle müssen noch stärker an die Kolleginnen und Kollegen ran. Wir müssen noch stärker sagen und erklären, was nicht funktioniert. Wir müssen da noch transparenter werden. Denn der Unmut kommt ja dadurch zustande, dass wir draußen behaupten, es ist alles in Ordnung, und teilweise in den



Gemeinsamer Gang durch die Halle 12: Ralf Brandstätter (links) und Bernd Osterloh drehen eine Runde, bevor sie zusammen in einer Teamsitzung die Fragen der MITBESTIMMEN! beantworten.

Der Einstellungsstopp bringt Druck auf ein Thema, was wir dringend brauchen: nämlich Transformation.



Bernd Osterloh

Vorsitzender des Gesamt- und Konzernbetriebsrates

Aber das Ziel, das wir haben, ist ganz klar: Wir wollen eine optimale Lösung für alle Werke finden.

Mit Zukunftspakt und Roadmap haben wir einen Stellenabbau über die demografische Kurve beschrieben und eine Beschäftigungssicherung bis 2029 festgelegt. Jetzt kommt die Corona-Krise obendrauf. Verstärkt das den Druck, etwa auf die Altersteilzeit und Öffnung weiterer Jahrgänge?

Brandstätter: Ich möchte das klar unterstreichen: Das Unternehmen steht zur Beschäftigungssicherung bis 2029. Gleichzeitig treiben wir die Modernisierung und Digitalisierung des Unternehmens mit Hochdruck voran. Dazu ergreifen wir ganz konkrete Maßnahmen: Agile Arbeitsweisen, verbesserte Prozesse und Digitalisierung sollen Beschäftigte entlasten und Abläufe beschleunigen. So können zwar auf der einen Seite Arbeitsplätze wegfallen, weil Aufgaben durch Digitalisierung, Prozessoptimierung und Organisationsverschlingung entfallen. Auf der anderen Seite entstehen an anderer Stelle neue Arbeitsplätze durch digitale Geschäftsmodelle oder mit Bezug zur Digitalisierung der Produkte und der Produktion. Das müssen wir organisieren, Fachbereich für Fachbereich – und in enger Ab-

stimmung mit dem Betriebsrat. Das ist in der Roadmap fest vereinbart. Dabei entscheiden wir dann auch, ob wir weitere Jahrgänge für Altersteilzeit freigeben.

Herr Brandstätter, in jüngster Zeit haben die Medien viel über die Mitbestimmung bei Volkswagen berichtet. Sie haben mehr als drei Jahrzehnte VW-Erfahrung – was sagen Sie denn dazu?

Brandstätter: Die Mitbestimmung und auch der intensive Dialog mit dem Betriebsrat gehören zu Volkswagen wie der Käfer, wie der Golf und wie die VW-Currywurst. Wenn es um diese über die Jahrzehnte bei uns stark verankerte Form der Zusammenarbeit geht, dann sprechen wir auch oft von der Volkswagen-Familie. Und ich finde: In so einer Familie hält man auf der einen Seite zusammen, aber es gibt auch so manches Mal eine Auseinandersetzung. Wichtig ist: Wenn es mal unterschiedliche Auffassungen gibt, muss man auch gemeinsam Lösungen entwickeln. Beide Seiten sollten dabei nach der Maxime handeln, alles immer zum Wohle des Unternehmens zu machen. Wir haben jetzt im Moment natürlich eine große Phase der Unsicherheiten. Wir müssen die Transformation der gesamten Industrie gemeinsam bewältigen. Zusätzlich

sorgt Corona für enorme wirtschaftliche Einschnitte. Das führt zu vielen Fragen. Und sicherlich auch noch einmal zu neuen Kontroversen. Wichtig ist mir, dass wir das gemeinsam besprechen und diskutieren. Streitpunkte müssen wir zusammen lösen im Sinne des Unternehmens und dann auch sauber an die Belegschaft kommunizieren. Dann sind wir erfolgreich.

Osterloh: Käfer, Golf und Currywurst stehen für Erfolg bei Volkswagen. Und unsere ID-Reihe wird das fortsetzen, da bin ich mir ganz sicher. Und genauso ist die Mitbestimmung bei Volkswagen eine Erfolgsgeschichte. Herr Brandstätter hat etwas ganz Wichtiges betont: gemeinsam zum Wohle des Unternehmens. Und das heißt eben nicht einseitig zum Wohle einzelner Gruppen. Unsere kooperative Konfliktbewältigung macht ja genau das aus, was der Name schon sagt: kooperativ, also gemeinsam auf Augenhöhe. Wirtschaftlichkeit und Beschäftigungssicherung sind gleichrangige Unternehmensziele. Also müssen auch beide Seiten mit vollem Einsatz für beide Seiten dieser Medaille arbeiten. Wenn uns das auch künftig gelingt, sind wir nicht nur alleine stark, sondern gemeinsam weiter unschlagbar.

Eine Langfassung des Interviews gibt es im 360° Net (App-Kanal: "Gesamt- und Konzernbetriebsrat")



Ralf Brandstätter

Neuer CEO (Chief Executive Officer) der Marke Volkswagen Pkw

Es gilt jetzt wirklich, jeden Euro umzudrehen, bevor wir ihn ausgeben – und mit absoluter Kostendisziplin zu arbeiten.

Neuer Look für die „Nimm's mit“-Produkte

Frisches Layout stammt aus eigenem Hause – Anzahl verschiedener Gerichte soll steigen



„Nimm's mit“ heißt der bekannte Slogan, mit dem die Service Factory ihre abgepackten Produkte zum Mitnehmen in den SB-Shops anbietet. Vor Kurzem haben die Verpackungen eine Frische-Kur erhalten.

Mit der Einführung des neuen VW-Logos im vergangenen Jahr war klar, dass auch die „Nimm's mit“-Produkte einen neuen Anstrich vertragen können. Das Ergebnis sind eine neue Farbgebung und ein neues Logo: Der Schriftzug „Nimm's mit“, in dem mitten im Wort eine symbolische Tragetasche enthalten ist.

„Das Logo bringt den Vorteil der Produkte auf den Punkt: Nimm die fertige Speise mit und bereite sie dir unkompliziert zu Hause oder in der Küche am Arbeitsplatz zu“, sagt Nils Potthast, Leiter Gastronomie.

Zurzeit bietet die Service Factory in den Kühl-schränken der SB-Shops und Betriebsrestaurants vier Gerichte an: Hühnerfrikassee mit Reis (420 Gramm), Chinanudeln mit Gemüse (250 Gramm), Currywurst mit Ketchup (350 Gramm) und Huhn Tikka mit Basmatireis (420 Gramm). Es sollen weitere Gerichte hinzukommen, so gab es vor Corona sechs verschiedene Speisen.

Betriebsrat Frank Paetzold ergänzt: „Die ‚Nimm's mit‘-Produkte sind bei vielen Kolleginnen und Kollegen sehr beliebt, sie sind ein wichtiges Standbein der Service Factory.“ Umso mehr freut er sich, dass die Produkte (oder wie wir bei VW sagen: Gebinde) auch optisch mit der Zeit gehen.

Design und Logo sind übrigens im Hause Volkswagen entstanden. Dahinter stecken Kolleginnen und Kollegen aus dem MultimediaCentrum, einer weiteren Einheit der Service Factory.



Nils Potthast (I.), Eileen Dehning-Koeppel und Frank Paetzold im SB-Shop an der Ladestraße in Wolfsburg mit Produkten im neuen Layout.

VW sucht intern wieder Beschäftigte mit Interesse an einer IT-Karriere

Programm Digital Player geht in die nächste Runde

Wer sich privat für Computer, Programmieren, Netzwerke oder Software interessiert, kann sich jetzt wieder für eine Karriere in der IT bewerben. Die Konzern-IT sucht 21 Kolleginnen und Kollegen, die über zwölf Monate zur Nachwuchskraft qualifiziert werden. „Die Ausschreibung richtet sich ausdrücklich an alle Kolleginnen und Kollegen, ob Büro, Montagelinie, Logistik, Presswerk, TE, einfach alle. Man braucht kein Studium, kein Abitur, keine Zeugnisse – alles was zählt, ist das persönliche Interesse und Wissen über IT“, sagt der für die Konzern-IT zuständige Betriebsratskoordinator Achim Thust.

Einer, der es so gemacht hat, ist Tobias Berngruber: Der Wolfsburger hatte ab 1998 eine Ausbildung als Zerspanungsmechaniker bei VW absolviert. Danach arbeitete er in der Golf-Montage, leistete Wehrdienst, kam zurück in die Produktion und holte dann das Abitur nach. Später war er in Halle 6 in Dreischicht in der mechanischen Fertigung eingesetzt. „Dort habe ich 2014 in der ‚Mitbestimmen!‘ über das IT-Nachwuchsprogramm gelesen und mich beworben, denn ich hatte mich privat viel mit Linux, Servertechnik, und Programmieren beschäftigt.“

Erfahrung aus vielen Bereichen und unterschiedliche Lebensläufe bereichern das Programm

Tobias war über Computergames zu dem Fachwissen gekommen: „Schon bald hatte ich mehr Freude an der Betreuung der Server und dem Einsatz von Linux. In meinem Wohnzimmer haben sich schnell Computer gestapelt. Von dort aus ging es immer weiter.“ Dieses völlig privat erworbene Wissen stellte Tobias Bern-

gruber damals dem Auswahlkomitee für den IT-Nachwuchs vor und wurde angenommen. „Der Wechsel in die IT war eine der besten Entscheidungen in meinem Leben. Ich würde das immer wieder so machen.“

In der IT ist Ingo Stein als Betriebsrat für das Programm zuständig: „Seit vielen Jahren bereichern die Absolventen des IT-Nachwuchskräfteprogramms, heute heißt es Digital Player, die IT. Sie bringen Erfahrungen aus völlig anderen Bereichen und unübliche Lebensläufe mit. Das Programm ist ein echter Erfolg.“

In der Konzern IT organisieren Thomas Baumann und Clara Marie Roehrig aus der IT Academy das „Digital Player Programm“. Baumann sagt: „Das Digital Player-Programm bietet der IT die Möglichkeit, die Teilnehmer individuell auf ihre angestrebte Ziel-funktion in der IT vorzubereiten. Außerdem trägt das Digital Player-Programm zum Transformationsprozess und zur Qualifizierung



Tobias Berngruber: „Der Wechsel in die IT war eine der besten Entscheidungen meines Lebens.“

von dringend benötigtem Nachwuchs für die IT bei.“ Der ehemalige Teilnehmer Tobias Berngruber macht allen Interessierten Mut: „Man sollte sich eine Bewerbung auf jeden Fall trauen. Auch wenn die Computerleidenschaft bisher reines Hobby ist.“

Bei Fragen kann sich jeder per E-Mail dieses Postfach wenden: digital.player.vwag.r.wob@volkswagen.de

Die Interne Stellenausschreibung steht hier: https://karriere.volkswagen.de/sap/bc/bsp/sap/zvw_hcmx_ui_int/?jobId=CE6634AF2C031EEA9590432034884CE4

Personalbereich legt den Volkswagen-Weg neu auf: Neustart für mehr Effizienz und Transparenz

Interview: Betriebsrat Michael Maginski und Wilfried von Rath, Personalvorstand Marke Volkswagen Pkw

Die Umstellung zu OneHR im vergangenen Jahr hat im Personalbereich kaum einen Stein auf dem anderen gelassen. Als Folge dieser umfassenden Neuordnung hat im sogenannten S-Bereich auch der Volkswagen-Weg einen Neustart erlebt (ausgenommen Service Factory), die zentrale Steuerung dafür ist bei der Abteilung SZ verortet. Dieser Neustart ist mittlerweile geschehen, darüber sprach die MITBESTIMMEN! mit Wilfried von Rath, Personalvorstand der Marke Volkswagen Pkw, und dem zuständigen Betriebsrat Michael Maginski.

Warum war es nötig und wichtig, den Volkswagen-Weg im S-Bereich neu aufzusetzen?

v. Rath: Wir haben das Personalwesen im vergangenen Jahr im Rahmen von Fokus Personal tiefgreifenden Veränderungen unterworfen. Völlig neue Strukturen wurden gebildet und neue Prozesse mussten aufgesetzt werden – eine Herausforderung für die gesamte Mannschaft! Dies machte auch einen Neuaufsatz des Volkswagen-Weges erforderlich, denn nur so konnte den geänderten Rahmenbedingungen Rechnung getragen und die Weiterentwicklung der Organisation optimal begleitet werden. Eine Kernaufgabe des Volkswagen-Weges bildet dabei die Steuerung der Erreichung der vereinbarten Ziele aus den verschiedenen Effizienzprogrammen über das gesamte Personalwesen. Diesem Thema kommt aktuell vor dem Hintergrund der äußerst angespannten finanziellen Lage natürlich noch eine besondere Bedeutung zu.

Maginski: In der Tat ist es wichtig, deutlich zu machen, warum wir den VW-Weg für den S-Bereich gerade auch aus Sicht der Mitbestimmung neu aufsetzen mussten. Das Schlagwort ist hier „Effizienz im S-Bereich“. In den vergangenen Jahren sind die Effizienzziele im S-Bereich gegenüber den anderen Bereichen sehr moderat gewesen – obwohl auch das schon zu Anspannungen für die Kolleginnen und Kollegen geführt hat. Immer höhere Effizienzziele im S-Bereich werden die Anspannung in den nächsten Jahren rasant ansteigen lassen. Wir müssen hier zurückschauen, woher wir mit dem VW-Weg kommen. Seit Begehen des VW-Weges mit der „Betriebsvereinbarung BV 06/06 Volkswagen Weg“ gab es unterschiedliche Effizienzprogramme bei Volkswagen. Hier hat das Unternehmen besonders stark mit der Kostenbrille geschaut, um die Prozesse zu verschlanken, was unter Umständen auch eine Arbeitsverdichtung für die Kolleginnen und Kollegen bedeutet hat. Der VW-Weg ist ein Abkommen zwischen Beschäftigten und Unternehmen und mit seiner Härtegrad-Logik eine bewährte Methode, um gemeinsam die zukünftigen unabdingbaren Veränderungen in den Prozessen und somit auch im Personalbereich zu gestalten. Ich sage ganz deutlich: Die dargestellten Effizienzen im S-Bereich dürfen nicht zu noch mehr Arbeitslast und Arbeitsverdichtung führen. Dieses muss durch die Methode VW-Weg, gerade auch im Hinblick auf die Roadmap Digitale Transformation, mit Augenmaß gestaltet werden.

Inwieweit hat die Neuregelung Auswirkung auf die Kolleginnen und Kollegen im S-Bereich? Und was spüren Beschäftigte außerhalb dieses Bereichs davon?

v. Rath: Neben der übergreifenden Steuerung der Erreichung der Effizienzziele ist auch die Optimierung von Prozessen ein zentrales Thema im Rahmen des Volkswagen-Weges. Nur so können wir unsere Organisation kontinuierlich weiterentwickeln und unsere Zukunftsfähigkeit sichern. Dieses Thema begegnet den Kolleginnen und Kollegen regelmäßig



Austausch zum Volkswagen-Weg: Wilfried von Rath (l.) und Michael Maginski.

in ihrer täglichen Arbeit: Es geht um die Vereinfachung von Prozessen und administrativen Umfängen, die Verbesserung der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit ebenso wie die bedarfsgerechte Gestaltung von Workshops – auch im digitalen Umfeld. Die Verbesserungen, die wir auf diesem Weg erreichen, kommen auch den Beschäftigten außerhalb des Personalwesens zugute. Durch gemeinsame, nachhaltige Prozesslösungen und Optimierungen der Zusammenarbeit können wir unsere Produkte und Leistungen für die Kolleginnen und Kollegen außerhalb des S-Bereichs kontinuierlich verbessern.

Worauf wurde bei der Einführung besonders viel Wert gelegt, was war euch wichtig?

Maginski: In den Vorgesprächen zur Neuausrichtung des VW-Wegs für den S-Bereich konnte ich aus der Erfahrung zu den Steuerkreisen schöpfen. Einerseits war mir wichtig, eine neue Arbeitsebene, den Arbeitskreis, einzuführen, um dort mit den verantwortlichen Unternehmensvertretern und unseren VW-Weg-Verantwortlichen die jeweiligen definierten Maßnahmen zu diskutieren und in Umsetzung zu bringen. Andererseits wird somit die Top-Entscheidungsebene (VW-Weg-Steuerkreis für den S-Bereich), wo die Ergebnisse vorgestellt werden, entlastet. Dies führt zu einem effizienteren Berichts- und Entscheidungsprozess. Darüber hinaus habe ich viel Wert darauf gelegt, eine regelmäßige einheitliche Berichterstattung der Zahlen, Daten und Fakten für alle S-Bereichsvertreter zu schaffen. Also Standards, um Transparenz zu erzeugen.

Wichtig ist bei solchen Projekten, alle betroffenen Kolleginnen und Kollegen umfassend zu informieren. Wie geschieht dies?

v. Rath: Wie Sie so zutreffend anmerken – der

Kommunikation kommt eine entscheidende Bedeutung zu. Im Zentrum steht die Information über die VW-Weg-Beauftragten, die in jedem Fachbereich benannt wurden, ebenso natürlich über die Vertrauensleute in den Bereichen. Darüber hinaus nutzen wir auch alle anderen Kanäle der Kommunikation: Neben Personaltelegrammen und internen Newslettern des S-Bereichs ist ein Auftritt in Group-Connect im Aufbau. Dieser soll schwerpunktmäßig genutzt werden, um neue Projekte im Rahmen des Volkswagen-Weges anzukündigen und bekannt zu machen.

Welche Vorteile hat der Volkswagen-Weg für Beschäftigte und Führungskräfte?

Maginski: Die Vorteile für die Beschäftigten im S-Bereich liegen klar auf der Hand. Durch eine hohe Transparenz der Zahlenwerte des Unternehmens für die Effizienzziele können wir gemeinsam die Prozesse der kommenden Jahre gestalten. Dabei sein und sich mit Lösungen einbringen. Übrigens ist auch eine Forderung von uns, eine verlässliche Analyse in den Personalprozessen und den Gegebenheiten vor Ort zur Verfügung zu stellen, damit wir gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen, Vertrauensleuten und den VW-Weg-Beauftragten die Maßnahmen mit dem Unternehmen verbindlich abstimmen können. Für die Führungskräfte bedeutet das Verbindlichkeit, bei der Umsetzung von Maßnahmen in den Teams für noch mehr Transparenz und Offenheit zu sorgen und eine Diskussionskultur für Lösungsvorschläge der Kolleginnen und Kollegen zu etablieren.

Inwieweit spielt Corona bei der Umsetzung des Volkswagen-Weges im S-Bereich eine Rolle?

Maginski: Ja, das ist eine recht spannende Frage. Da wir alle so eine Situation noch nicht erlebt haben, mussten wir uns auf allen Ebenen organisieren. Hier bin ich sehr froh, dass uns gleich von Anfang an die digitalen Medien geholfen haben, weiter an der Neugestaltung des Volkswagen-Wegs für den S-Bereich zu arbeiten und dass es keinen Abbruch gab. Ich denke, wir haben uns in den letzten Wochen mit Programmen wie Skype und Teams gut organisiert. Die Arbeits- und Steuerkreise finden zurzeit rein digital statt. Das gilt auch für den regelmäßigen Austausch mit den Volkswagen-Weg-Beauftragten und der verantwortlichen Unternehmensvertreterin; das klappt sehr gut. Von daher auch an dieser Stelle ein Dank an die Beteiligten, dass der gesamte Arbeitsprozess trotz Corona recht unkompliziert weitergegangen ist.



Der Volkswagen-Weg

Der Volkswagen-Weg ist in der Betriebsvereinbarung BV 06/06 geregelt. Das Vorwort der BV aus dem Jahr 2006 bringt die Ziele des VW-Weges auf den Punkt:

„Markenvorstand (VW PKW und VWN) und Gesamtbetriebsrat der Volkswagen AG sowie der Betriebsrat der Volkswagen Sachsen GmbH und der Automobilmanufaktur Dresden GmbH stimmen darin überein, dass ein wesentliches Erfolgskriterium für die nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und der Beschäftigungssicherung die Organisation der Prozesse ist. Hierunter fällt auch die Frage der Arbeits- und Prozessorganisation. Eine durchgängige und konsequente Arbeits- und Prozessorganisation, basierend auf einem Volkswagen-Produktionssystem (VPS), ist ein zentraler Hebel zur Erreichung ausgezeichneter Qualität, Eliminierung von Verschwendung, erhöhter Kundenzufriedenheit und Produktivitätsfortschritten.

Ein für die Mitarbeiter verständliches, verbindliches und integrierendes VolkswagenProduktionssystem (VPS) steigert darüber hinaus deren Engagement, Kompetenz und die Zufriedenheit.

Der Erreichung dieser Ziele dient die vorliegende Rahmenvereinbarung, die den Standorten die Möglichkeit bietet, bedarfsgerechte Anpassungslösungen zu erarbeiten, gleichwohl aber in den Zielen, Standards und Methoden des VolkswagenProduktionssystems verbindlich bleibt.

Inhaltlich regelt diese Rahmenvereinbarung einen umfassenden Organisationsentwicklungsprozess („Volkswagen-Weg“), der fester Bestandteil der Unternehmensstrategie ist.“



Ein Käfer als Aubergine, ein Golf aus massivem Granit und ein sehr exklusiver K 70

Spannende VW-Modelle vergangener Jahrzehnte

Oft blicken wir auf dieser Seite auf Menschen und Persönlichkeiten der jahrzehntelangen VW-Historie zurück. Doch dieses Mal drehen sich die Themen nur ums Auto. Und bei einem Autobauer möchte man sagen: Warum auch nicht? Besondere Modelle, besondere Angebote: Hier lest Ihr besondere Nachrichten aus der Volkswagen-Vergangenheit.

1964 – vor 56 Jahren:

Anfang der 1960er Jahre übersteht die Volkswagenwerk AG den Übergang vom Verkäufer zum Käufermarkt weitgehend ohne Absatzeinbußen, indem sie die Modellauswahl um den VW 1500 erweitert und die Präsenz auf den internationalen Märkten verstärkt. Im September 1961 präsentiert Volkswagen den VW 1500 auf der Internationalen Automobilausstellung in Frankfurt. Der intern als Typ 3 bezeichnete VW 1500 ist eine Mittelklasselimousine mit einem 45 PS-Boxermotor im Heck und steht für „gediegene Eleganz“. Im Februar 1962 geht auch die Kombivariante mit der Bezeichnung VW Variant an den Start. Am 5. Juni 1964 veröffentlicht die Bild-Zeitung das Ergebnis eines Langzeittests mit dem Volkswagen 1500 S: Der VW 1500 S mit einem 1,5 Liter-Boxermotor wird darin als „Star“ bezeichnet. Nach 50.233 gefahrenen Kilometern erweist sich insbesondere der Motor (Höchstgeschwindigkeit 147,9 km/h), als äußerst robust.

1973 – vor 47 Jahren:

Wer ihn haben will, muss schnell sein: Den Volkswagen K 70 LS, eine sportlich-elegante Limousine mit 100 PS starkem 1,8-l-Motor. Dieser „rasante Wagen für alle, die das Sportliche lieben“ wird 1973 in den Sonderlackierungen maratho-metallic und sonnengelb mit jeweils schwarzer Innenausstattung und Stoffbezügen angeboten. Außerdem gehören zur Ausstattung auch Sportfelgen, 185 SR x 14 Reifen, Sportlenkrad, beheizbare Heckscheibe, Doppeltonhorn, Stabilisatoren und seitliche schwarze Zierstreifen. Dieser besondere K 70 wird nur in einer geringen Stückzahl von 5.000 Fahrzeugen für Europa produziert.

1975 – vor 45 Jahren:

Die gute Resonanz auf den Passat und die Verkaufserfolge des Golf, der Mitte der 1970er Jahre die deutsche Zulassungsstatistik anführt, federn den allgemeinen Nachfragerückgang auf dem Binnenmarkt ab. Als Reaktion darauf

wertet Volkswagen Golf, Passat und Scirocco mit weiteren Verbesserungen auf: Die moderne Technik und der hohe Gebrauchswert von Volkswagen werden durch den erweiterten serienmäßigen Lieferumfang noch stärker gekennzeichnet. VW berücksichtigt dabei Wünsche und Kaufgewohnheiten vieler Kunden ebenso wie Erkenntnisse und Erfahrungen der Fachleute. Serienmäßig sind: für Golf und Passat eine beheizbare Heckscheibe, Stahlgürtelreifen, und eine elektrische Scheibenwaschanlage. Der erweiterte Lieferumfang für den Golf beinhaltet außerdem Scheibenbremsen vorn und für den Passat einen Bremskraftverstärker. Die Serienausstattung des Scirocco wird durch eine beheizbare Heckscheibe und eine Parklichtschaltung erweitert. Für Kunden bedeutet die verbesserte Serienausstattung auch einen Preisvorteil.

1983 – vor 37 Jahren:

Mit über 21,5 Millionen Einheiten ist der Käfer das meistverkaufte Auto der Welt, bis er im Juni 2002 vom Golf übertroffen wird. Sein besonderer Charakter und seine liebenswerten Eigenschaften machen den Käfer über Jahrzehnte einzigartig: Er ist sparsam und

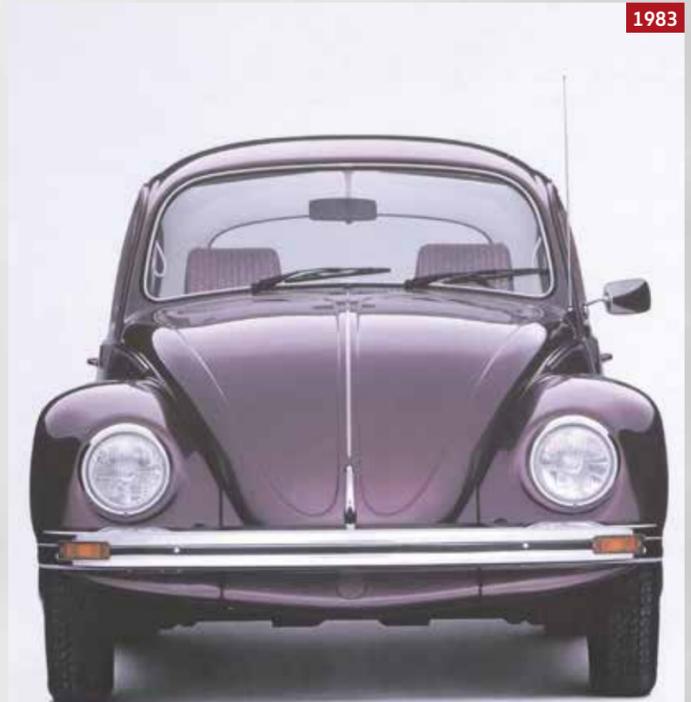
nem Stoff, die Tür- und Seitenverkleidungen sind mit auberginefarbenem Kunstleder ausgestattet.

1987 – vor 33 Jahren:

Ende Mai 1987 findet zum sechsten Mal das Golf GTI-Treffen in Maria Wörth/Reifnitz, Österreich statt. Die Veranstaltung steht in diesem Jahr unter dem Motto „Für den Golf GTI versetzen wir Berge“ oder „Eine neue Geschichte vom Stein der Weisen“. In einer Gemeinschaftsaktion hat Volkswagen zuvor mit der schwedischen Firma Lichtnack Granit, der Steinmetzschule Königsutter und der Firma MAN einen etwa 25 Tonnen schweren Granitblock in der Größe eines VW Golf von Südschweden nach Reifnitz in Österreich transportiert. Während seiner Reise legte der Stein eine Zwischenstation in Wolfsburg ein. Dort wurde er von den Schülern der Steinmetzschule zu einem stilisierten Golf GTI bearbeitet. Am 30. Mai 1987 ziehen die Teilnehmer des GTI-Treffens in Reifnitz den Granit-Golf GTI über eine Strecke von etwa 600 Metern auf seinen endgültigen Denkmalplatz.

2005 – vor 15 Jahren:

Ist das schon wieder 15 Jahre her? Der neue Passat hat beim Euro-NCAP-Crashtest fünf Sterne für den Insassenschutz erhalten. Der Passat ist damit nach Touareg, Touran und Golf das vierte Modell von Volkswagen in Folge, das die höchste Wertung für Fahrzeugsicherheit erhält. Auch bei der Kindersicherheit erreicht der neue Passat mit vier Sternen das bislang beste zu erzielende Ergebnis. Die äußerst stabile Fahrgastzelle sichert das Überleben beim Front- und Seitenaufprall durch den umfassenden Einsatz höchstfesten, extrem belastbaren Stahls.



1983

**Der Aubergine-Käfer.
Besonderes Auto,
besondere Farbe,
besonderer Preis.**

Die Karosseriesteifigkeit ist gegenüber dem Vorgängermodell um 57 Prozent erhöht. Maximalen Schutz bieten im Passat auch die Rückhaltesysteme. Die Insassen werden serienmäßig durch sechs Airbags (Front-, Seiten- und Kopfairbags) geschützt. Die Frontairbags sind



1973



1987

als zweistufiges System ausgelegt: Sie blasen sich je nach Härte des Aufpralls unterschiedlich stark auf, um die Verletzungsgefahr zu minimieren. Die Kopfairbags decken den Fensterbereich komplett von der A- bis zur C-Säule ab und schützen somit große wie kleine Insassen auf den vorderen und hinteren Sitzplätzen. „Die extrem steife Fahrgastzelle, die wirkungsvollen Rückhaltesysteme und die aktiven und passiven Sicherheitselemente in Kombination machen den neuen Passat zu einer der sichersten Limousinen der Welt“, sagt Dr. Torsten Strutz, Leiter der PKW-Entwicklung Sicherheit bei Volkswagen.



1975

Einladung zum genauen Hinschauen: Mit offener Heckklappe stehen die damaligen VW-Modelle in Reih' und Glied. Sie alle haben Aufwertungen erfahren.

Neuer Anstrich fürs Arbeitszeitmodell: Die Lackiererei möchte im Alltag flexibler werden

Ideensammlung für direkten Bereich – „Mehr Flexibilität zum Wohle der Kolleginnen und Kollegen“

„Kannst Du nächste Woche später anfangen und die Kinder zur Schule bringen?“ Ein Satz, der bei Partnern, die beide im direkten Bereich arbeiten, wohl eher selten fällt. Denn die Arbeitszeiten im produktiven Bereich richten sich nicht nach privaten Nöten, sondern nach Schichten. Hier haben Beschäftigte im Büro oft bessere Karten. Aber geht es auch anders? Das wollen die Kolleginnen und Kollegen im Lack in der Fertigung 1 herausfinden, mehrere Arbeitsgruppen suchen nach möglichen Modellen flexiblerer Arbeitszeit.

„Wir haben die gleichen Sorgen wie jeder andere auch, manchmal musst Du Dich um die Kinder oder die Eltern kümmern, manchmal hast Du einen wichtigen Termin“, sagt Betriebsrat

Andreas Sorge. Aber Gleitzeit im direkten Bereich? Fehlanzeige, hier diktieren die Schichten Arbeitsbeginn und Feierabend. Betriebsrat Claus Lamek ergänzt: „Unser Ziel ist es, auch in der Produktion zum Wohle unserer Kolleginnen und Kollegen flexibler zu werden.“ Man sei sich dabei bewusst, dass Verbesserungen für die Menschen keinen Einfluss auf die Qualität der Produkte haben dürfe.

Wie kann das funktionieren? In einem ersten Schritt erarbeiten insgesamt 90 Kolleginnen und Kollegen (unter anderem aus Produktion, Instandhaltung und indirektem Bereich) in vier Arbeitsgruppen gemeinsam mit der Organisation EAF Berlin (Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V.) Vorschläge und Ideen zu mehr Flexibilität – zunächst am Beispiel Lack, aber natürlich auch mit Blick auf die anderen direkten Bereiche.

Auch die Abteilung Diversity und Frauenförderung ist

eng eingebunden. Leiterin Elke Heitmüller: „Wir brauchen mehr Flexibilität und bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Schichtbetrieb. Das ist ein Thema, das nicht nur uns bei

Volkswagen beschäftigt. Mit unserem Projekt haben wir die Möglichkeit, gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort neue Ansätze zu entwickeln und vor allem mutig auszuprobieren.“

Drei der vier Arbeitsgruppen haben ihre Ideensuche schon abgeschlossen, die vierte findet in den nächsten Wochen zusammen. „Alle arbeiten sehr en-



Elke Heitmüller, Martin Söldner: Gemeinsame Ansätze, maßgeschneidert für die Lackiererei.

gagiert und lösungsorientiert“, freut sich Andreas Sorge.

Sobald auch die vierte Arbeitsgruppe durch ist, beginnt die Auswertung der Vorschläge, anschließend wird deren



Wertigkeit festgelegt (welche Idee hat Vorrang, welche kann warten?), ehe es gemeinsam mit dem Betreiber an die Frage der konkreten Umsetzung geht.

Bei Martin Söldner, Leiter der Lackiererei in der Fertigung 1, rennen die Betriebsräte offene Türen ein: „Wir möchten mit dem Projekt die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen und gleichzeitig bessere und transparentere Personalplanungen für das Unternehmen ermöglichen. Das Besondere an diesem Projekt ist, dass wir die Bedarfe gemeinsam mit den Mitarbeitern erarbeiten und kein fertiges Konzept vorgelegt bekommen. Alles maßgeschneidert für die Lackiererei der Fertigung 1.“

Beschäftigte in der Lackiererei, Eltern mit ihrem Kind: Viele Kolleginnen und Kollegen aus dem direkten Bereich wünschen sich mehr Flexibilität im Job, um auch die Zeit mit der Familie besser einteilen zu können.



So fahren die Busse im Werksurlaub

Eingeschränkter Betrieb bei WVG, VLG und Firma Bachstein

In der Zeit des Werksurlaubs (27. Juli bis 14. August) schränken die regionalen Busunternehmen ihre Verbindungen im Berufsverkehr ein. Eine Übersicht:

Wolfsburger Verkehrsgesellschaft (WVG)

Normalschicht:

Es findet je eine Fahrt pro Werklinie statt: ca. 6.40 Uhr ins Werk, ca. 15.40 Uhr aus dem Werk heraus (wie auch in den vergangenen Jahren seit 2014).

Zusätzlich fährt die Linie 267 täglich mehrere Fahrten als Zubringer von und zu den Anschlussverbindungen.

Früh-/ Spät-/ Nachtschicht

Keine Fahrten (resultierend aus der Arbeitsruhe in der gesamten Pro-

duktion und ohnehin mangelnder Nachfrage in den vergangenen Jahren).

Als Angebot fährt aber die Linie 267 mit einer Fahrt zur Frühschicht als Zubringer vom und zum Hauptbahnhof/ZOB.

Die Westrampe wird mit der regulären Linie 211 zur Frühschicht bedient.

Verkehrsgesellschaft Landkreis Gifhorn (VLG)

Es finden nur die Fahrten zur Normalschicht statt.

Firma Bachstein (Linie 151 und 153)

Es finden nur die Fahrten zur Normalschicht statt.



September-BV verschoben

Der Betriebsrat im Volkswagen Werk Wolfsburg hat die für Mittwoch, 2. September, geplante Betriebsversammlung auf unbestimmte Zeit verschoben. Grund ist erneut die Corona-Pandemie. Der Termin der nächsten Betriebsversammlung wird rechtzeitig auch online veröffentlicht.

Servicebüro der Audi BKK wieder geöffnet

Die Audi BKK hat ihr Servicebüro an der Mittelstraße im VW-Werk Wolfsburg wieder geöffnet. Im Rahmen der Coronakrise waren die Türen zeitweilig geschlossen geblieben. Die Öffnungszeiten sind unverändert: montags bis freitags jeweils von 8 bis 16 Uhr.

15 Experten schützen VW vor Cyberangriffen

Konzern Informationssicherheit sitzt in IT:City

Ein Weltkonzern wie Volkswagen wird immer wieder Ziel von Cyberangriffen. Die Täter wollen zum Beispiel Daten stehlen, Spionagesoftware einspeisen oder Fabriken manipulieren. Die Abwehr solcher Attacken läuft im sogenannten Computer Emergency Response Team (kurz: CERT) zusammen. Die spezialisierten Kolleginnen und Kollegen arbeiten in einem zutrittsgesicherten Raum in der IT:City. Die Kommission Datenschutz und der System-Ausschuss des Gesamtbetriebsrates (GBR) informierten sich kürzlich in der Einrichtung.

„Cyberangriffe werden immer raffinierter und ihre Zahl nimmt stetig zu“, sagt Ullrich Schoenbeck, Leiter des CERT. Entsprechend müssten nicht nur die Frauen und Männer des Teams besonders wachsam sein, sondern jeder Beschäftigte bei Volkswagen. Wem bei der täglichen Arbeit verdächtige Mails unterkommen, der sollte sich unter cert-vw@volkswagen.de an die Konzern Informationssicherheit wenden.

Allein schon der Weg zum CERT führt dessen besondere Rolle vor Augen. In der IT:City liegt er in

einem zutrittsgesicherten Flur. Der Raum selbst ist ebenfalls nochmals gesichert, sodass ihn wirklich nur ein kleiner Personenkreis betreten kann. Im Innenbereich sticht sofort die große Monitorwand ins Auge. Sie zeigt den Fachleuten Statusinformationen zu sicherheitsrelevanten Ereignissen im gesamten Unternehmen an.

Das Team besteht derzeit aus 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zuletzt offene Stellen, von denen Betriebsrat und Unternehmen einige im Zukunftspakt vereinbart

hatten, wurden sowohl durch die Übernahme von zusätzlich qualifizierten internen Kollegen als auch durch externe Einstellungen besetzt. Das CERT arbeitet gemeinsam mit Kollegen aus aller Welt über Zeitzonen hinweg – schließlich halten sich Hacker kaum an Schichtzeiten. Übrigens: Auch in der Coronakrise sind die CERT-Fachleute nicht im Homeoffice. Während fast die ganze IT:City verwaist ist, arbeiten sie weiter aus ihrer gut gesicherten Zentrale.

„Je digitaler und vernetzter wir werden, desto größer ist die Gefahr von Cyberangriffen. Sie können gewaltigen Schaden anrichten – deswegen ist die Arbeit der CERT-Fachleute gar nicht hoch genug einzuschätzen“, sagt Betriebsrat Achim Thust, Vorsitzender des Systemausschusses des Gesamtbetriebsrates.

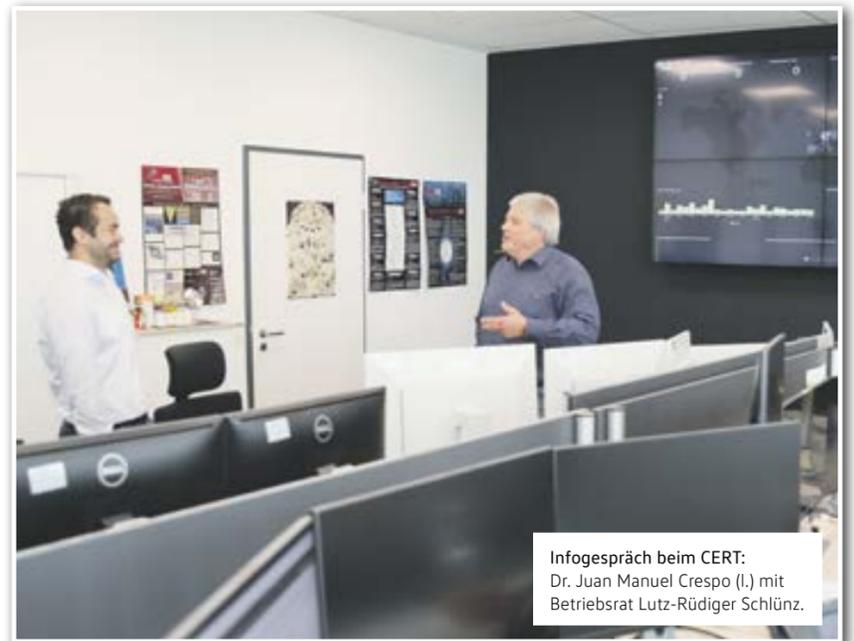
Die Konzern Informationssicherheit steht mit dem Ausschuss und auch mit der Kommission Datenschutz, deren Sprecher ebenfalls Achim Thust ist, im engen Austausch.

„Wesentlichen Anteil an der guten Zusammenarbeit mit den zuständigen Gremien haben meine Fachexperten für die Bereitstellung der IT Sicherheitswerkzeuge“, unterstreicht Georg Jürgens, Abteilungsleiter Informationssicherheits-Services.

Im CERT zeigten die IT-Spezialisten den Besuchern verschiedene Angriffsszenarien, um das Zusammenspiel der eingesetzten Sicherheitswerkzeuge zu verdeutlichen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zeigten sich hinterher sehr beeindruckt.

Je digitaler und vernetzter wir werden, desto größer ist die Gefahr von Cyberangriffen.

Achim Thust,
Vorsitzender Systemausschuss



Infogespräch beim CERT:
Dr. Juan Manuel Crespo (l.) mit
Betriebsrat Lutz-Rüdiger Schlünz.



Wie sieht das Tagesgeschäft aus?
Jens Melle (vorn) spricht mit Betriebsrat
Achim Thust über seine Arbeit.

In der IT:City sitzt die Verteidigung: Cyberangriffe aus aller Welt gehören auch bei Volkswagen zum Tagesgeschäft – ebenso wie deren Abwehr. Beim CERT informierten sich neben anderen auch die Betriebsräte Lutz-Rüdiger Schlünz (l.) und Achim Thust (r.) bei den IT-Fachleuten (v.l.) Georg Jürgens, Ullrich Schoenbeck, Oliver Giesecke, Marko Rieche, Jens Melle, Dominik Vollstedt, Hendrik Gülz und Dr. Juan Manuel Crespo (alle K-FIS-O).



Spam? Phishing? Oder alles gut? Das ist oft die Frage

Wer hat noch nie eine Phishing-Mail bekommen, also eine Mail, mit deren Hilfe Kriminelle die Daten eines Computernutzers abgreifen wollen? Wem das tatsächlich noch nicht passiert ist, der gehört zu einer Minderheit. Tagtäglich erreichen Millionen E-Mails die Kolleginnen und Kollegen im Weltkonzern Volkswagen. Dass diese Mails nicht immer ungefährlich sind, versteht sich von

selbst, einige können durchaus Schadsoftware enthalten. Nicht wenige Computernutzer haben schon das eine Mal zu viel auf einen Anhang oder einen Link geklickt, sei es aus Neugier oder Unachtsamkeit. Manchmal geht so etwas gut, man kann aber auch Pech haben und den Rechner mit Viren infizieren oder Kriminellen ein Tor für ihre Machenschaften öffnen.

Hier kommt das CERT ins Spiel. Seine Aufgaben:

- E-Mails mit Schadsoftware aussortieren und unschädlich machen.
- Analysieren, was genau passiert ist oder gar Systeme finden, die bereits infiziert sind.
- Diese Systeme sofort vom Netz nehmen, sie müssen neu installiert werden, ehe sie Schaden für den Nutzer oder auch den Konzern anrichten.

Die Gefahr zum Beispiel durch Phishing-Mails ist übrigens sehr real. Trotz tausender aussortierter E-Mails muss durchschnittlich jeden Tag eine Neuinstallation eines Systems (Laptop/PC) durchgeführt werden, um weiteren Schaden vom Unternehmen abzuwenden

Verdächtige Mails sollten zur Analyse geschickt werden an: CERT-VW@volkswagen.de



Wer bei VW ohne Erlaubnis fotografiert, riskiert Schaden fürs Unternehmen und auch sich selbst: Daran erinnert eine Kampagne, (v.l.) Gregorio Gallo, Andreas Ebert, Frank Paetzold und Jennifer Tönnies-Saat zeigen eines der Plakate.

Kampagne erinnert: Im Werk bleibt die Handykamera aus

Konzern Sicherheit zählt viele Verstöße – Betriebsrat unterstützt Kampagne

Was knipsen wir nicht alles im Alltag? Unser Essen, unser Haustier oder schlicht uns selbst. Schnell ist so ein Bild in sozialen Medien gepostet, und wenn's gut läuft, gibt's dafür noch ein paar Likes. Aber was im Privatleben selbstverständlich ist, endet auf dem Werksgelände. Mit einer groß angelegten Kampagne möchte die Konzern Sicherheit alle Kolleginnen und Kollegen daran erinnern: Bei Volkswagen gilt Fotografier- und Filmverbot! Aktuelle Vorfälle und Zahlen zeigen, dass diese freundliche Erinnerung leider notwendig ist.

Der Slogan auf den großen Plakaten an der Mittelstraße bringt es auf den Punkt: „0 Prozent nachgedacht. 100 Prozent Folgen.“ Die Nachricht ist eindeutig: Wer auch nur einen Schnappschuss auf dem Werksgelände macht, hinterher vielleicht sogar postet, oder das Foto einem Kumpel schickt, denkt sich wahrscheinlich nichts Böses dabei. Aber der Schaden für das Unternehmen kann enorm sein. Und nicht zuletzt auch für die Person, die unbedacht so ein Bild gemacht hat.

Die Kampagne läuft nicht nur auf Plakaten, sondern auch als Motiv auf den Sperrbildschirmen

und als Aushang an den schwarzen Brettern. So soll die freundliche Erinnerung alle VW-Beschäftigten und auch Fremdfirmen erreichen.

„Hintergrund ist, dass in der Vergangenheit leider Fahrzeuge, die noch der Geheimhaltung unterlagen, gepostet wurden“, sagt Gregorio Gallo vom Prototypenschutz bei der Konzern Sicherheit. Jüngstes Beispiel war der Golf 8, aber auch andere Konzernmarken kennen das Problem. Gallos Kollegin Jennifer Tönnies-Saat ergänzt: „Wir reden hier nicht nur vom Inneren Sicherheitsbereich. Das Fotografierverbot gilt nach wie vor im ganzen Werk, wer trotzdem ein Foto mit seinem Handy macht, hält die geltenden Regeln des Fotosicherheitsprozesses nicht ein und verstößt somit gegen die bestehende Arbeitsordnung.“

Betriebsrat Frank Paetzold war in die Vorbereitung der Kampagne eingebunden. Er betont: „Das Fotografierverbot ist ja keine Schikane. Hier geht es um Persönlichkeitsrechte, Datenschutz und um das Wohl unseres Arbeitgebers. Meine Bitte lautet: 100 Prozent nachdenken, 0 Prozent Folgen für euch selbst und das Unternehmen verursachen.“

Andreas Ebert, Leiter Konzern Know-how- und Prototypenschutz, betont, dass die Kampagne be-

wusst zurückhaltend gestaltet worden ist. „Wir wollen ans Fotografierverbot erinnern, nicht mit dem erhobenen Zeigefinger drohen“, so Ebert. Leider gingen immer wieder Hinweise zu Verstößen bei der Konzern Sicherheit ein. Ebert: „Dem gehen wir nach, ebenso natürlich, wenn Fotos aus dem Werk in sozialen Medien auftauchen. Es drohen personalrechtliche Konsequenzen.“

Daher gilt nach wie vor: Auf dem Werksgelände dürfen nur Personen mit entsprechender Genehmigung Foto- und Filmaufnahmen machen. Alle anderen Kolleginnen und Kollegen müssen Fotos auf den Bereich jenseits der Werkstore verlegen.



Alexander Stoßberg (l.), Albert Lenner: Die beiden zeigen HDTs, die künftig Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen über die Kundentheke ausreichen.

Neue Arbeitsplätze für Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen

Entlastung des Leitstandes in Halle 12 durch neue Kundentheke

Starke Idee der Kolleginnen und Kollegen im FIS-Leitstand: Dort entstehen mehrere neue Arbeitsplätze für Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen.

Andre Renner, Leiter der Fertigungssteuerung: „In der Fabrik sind rund 2000 Hand-Daten-Terminals (HDT) im Einsatz. Bei Ausfällen haben bisher die Mitarbeiter im Leitstand neben ihrem wichtigen Hauptjob unter anderem für Ersatz gesorgt.“ Um

diese Zusatzbelastung zu beenden, hat ein Workshop zum Volkswagen-Weg ein klares Ergebnis gebracht: Diese Extraarbeit erledigen künftig an einer Kundentheke Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen. „Über diese Kundentheke können einerseits die Bedürfnisse der Fertigung kurzfristig bearbeitet werden und andererseits der Leitstand dabei die volle Konzentration auf den Kernprozess richten“, sagt Renner.

Die Idee hatte Betriebsrat Albert Lenner sofort überzeugt: „Wir schaffen qualifizierte Arbeitsplät-

ze für Beschäftigte, die wegen ihrer Gesundheit nicht mehr im Arbeitsgang der Produktion eingesetzt werden können. Außerdem eröffnet sich den eingesetzten Kolleginnen und Kollegen die Chance, sich im Leitstand weiter zu qualifizieren.“

Für das aus einem Workshop entstandene Projekt wurden mit kleinen Investitionen die Kundentheke im Leitstand und die Schließtechnik angepasst. Renner: „Ich kann mir gut vorstellen, dass wir noch weitere Arbeitsinhalte in dieses Projekt holen.“

In E-Mails und an der Kraftwerk-Fassade: So machten uns chinesische Beschäftigte in der Coronakrise Mut

Kolleginnen und Kollegen aus drei Gesellschaften schrieben Aufmunterungen nach Wolfsburg

Die Straßen waren leer, die Bänder standen still, die Betriebsrestaurants waren geschlossen. Wie lange würde die Zwangspause der Produktion im Wolfsburger Volkswagen-Werk andauern? Während hier noch Tausende Kolleginnen und Kollegen ihre Zeit in Kurzarbeit zu Hause verbrachten, hatte China die Werke bereits wieder angefahren. Und so schickten Beschäftigte der verschiedenen Gesellschaften Worte der Aufmunterung an den Stammsitz nach Wolfsburg. Einige hatten wir bei unserer Beamer-Aktion an die Fassade des Kraftwerks geworfen (siehe auch Doppelseite 18/19). Aber es gab noch mehr Stimmen, die wir hier präsentieren. Bleibt gesund!

Liu Qian

FAW-Volkswagen, Niederlassung in Qindao

„Der globale Kampf gegen das Virus hält unsere Schicksale zusammen. Gegenüber der Pandemie, den gemeinsamen Feind der Menschheit, schauen unsere Kolleginnen und Kollegen des Volkswagen Konzerns gemeinsam nach vorne.“

Wir glauben fest daran, die dunklen Wolken werden verschwinden und die Sonne wird wieder scheinen.“



Hu Ke

FAW-Volkswagen, Montage, Changchun

„In den nächsten Quartalen werden wir alle uns wie immer bemühen, Autos mit höchster Qualität zu produzieren. Wir haben den Ehrgeiz und die Energie, die Produktionsziel dieses Jahres zu erreichen.“



Bai Xuesen

Volkswagen China Investment Co. Ltd., MQB Services & Connectivity Product Management



„Wenn wir alle zusammenhalten, werden wir eine Festung sein. Damit überstehen wir gemeinsam die schwierige Zeit.“

Wang Jikang

VW Automatic Transmission Tianjin, Qualitätssicherung



Zhang Zidan

SAIC-Volkswagen, Qualitätssicherung, Shanghai

„Nach der Pandemie wünschen sich die Menschen bestimmt umso mehr ein richtig gutes Auto. In diesem Moment muss unsere Antwort perfekt sein.“



Fu Xiaoyun

Audi China, Netzwerk-Operation, Peking



Ausbildung im Homeoffice: Da werden Spaghetti Bolognese zur Auftragsdokumentation

Originelle Lösung in der Coronakrise – Lob von Betriebsrat und Jugendvertreterin

Der Beruf „Elektroniker/in für Automatisierungstechnik“ ist einer der anspruchsvollsten und schwierigsten Ausbildungsgänge im Werk. Die Kolleginnen und Kollegen lernen, wie komplexe automatisierte Produktionsstraßen geplant, aufgebaut und in Betrieb genommen werden. In diesem Jahr lernt eine Klasse sogar noch mehr: Was in eine anständige Spaghetti Bolo gehört, oder wie ein vermooster Rasen wieder lebendig wird. Die Auftragsdokumentation macht es möglich.

Der Reihe nach: Im März ist die von Ausbilderin Josefine Hoppe geleitete Klasse mit 24 Azubis „Elektroniker/in für Automatisierungstechnik“ wegen Corona ins Home Office gegangen. „Das ist die Abschlussklasse, die nach dem Sommer in die Prüfungen geht“, sagt Trainerin Hoppe. „Wir Ausbilder mussten dann schnell Inhalte entwickeln, die die Auszubildenden auch zuhause umsetzen können. Das ist nicht so einfach, denn ohne Werkstatt oder Werkzeuge geht Ausbildung nicht so gut.“

Josefine Hoppe wusste sich zu helfen: „Ein wichtiger Teil der Prüfung ist die Auftragsdokumentation. Also eine schriftliche Darstellung darüber, wie ein Prozess vom Auftrag über die Lösungsfindung, Materialbeschaffung, Problembewältigung bis zum erfolgreichen Umsetzen abläuft. Dafür braucht man keine Werkstatt, sondern das geht auch zuhause.“

Die Ausbilderin stellte den 24 Azubis die Aufgabe: Schreibt eine Auftragsdokumentation zu einer Tätigkeit in eurem Haushalt. Für Margarita Lobanov aus Wolfsburg war das Projekt klar: ihre beliebte Spaghetti Bolognese.

„Das Rezept habe ich über Jahre immer verbessert und ich bin richtig stolz darauf“, sagt sie.

In der Dokumentation klingt das dann so: „Eine Spaghetti Bolognese soll für vier Personen innerhalb von 4 Stunden gekocht werden“, heißt es in der Spalte „Beschreibung des Auftrags“. Es folgen Zutatenliste, Zeitplan und Zubereitung, ehe es am Ende heißt: „Das Gericht wird dem Auftragssteller übergeben“. Wie nach jedem Projekt gibt es auch eine Nachbetrachtung: „Man hätte für den Geschmack noch Rinderfond hinzufügen können.“



Ylenia Pisu

Andere Azubis bauten einen Wohnzimmertisch, vertikutierten den Rasen, oder montierten einen Schrank. „Die ganze Klasse hat gute Ideen und die Auszubildenden haben voll mitgezogen“, stellt die Ausbilderin fest, „wie eine Auftragsdokumentation geht, wissen sie jetzt.“

Der für die Ausbildung zuständige Betriebsratskoordinator Gerardo Scarpino ist beeindruckt von dem Projekt: „Ich bin stolz auf unsere Ausbilderinnen und Ausbilder. Ihre gute Arbeit führt dazu, dass Volkswagen in allen Berufen top Nachwuchskräfte einsetzen kann. Die Idee von Josefine Hoppe ist ein Beispiel dafür, wie unsere Ausbilderinnen und Ausbilder Hindernisse überwinden und so die Qualität der Ausbildung hoch halten.“

Und Ylenia Pisu von der Jugend- und Auszubildendenvertretung sagt: „Die Auszubildenden haben die Zeit im Home Office gut genutzt. Uns war wichtig, dass es keine Kurzarbeit für Auszubildende bei Volkswagen gibt, sondern sie im Home Office weiterhin die Ausbildungsinhalte vermittelt bekommen. Dafür waren kreative Lösungen gefragt. Der Auftrag von Frau Hoppe war eine tolle Übung um das Modell der vollständigen Handlung kennenzulernen. Jetzt sind wir froh, dass die Ausbildung langsam im Betrieb wieder anläuft.“



Margarita Lobanov bei der Arbeit: Die VW-Auszubildende hat eine Auftragsdokumentation über die Zubereitung von Spaghetti Bolognese verfasst.



Die Zutaten von Margaritas Rezept zum Nachkochen:

- 1 Kg Hackfleisch (Rind)
- 2 Dosen Tomaten
- 1 Flasche Tomatenpassata (Basilikum)
- 1 Knoblauchzehe
- 2 rote Zwiebeln
- 1 Karotte
- 1 Stange Sellerie
- 2 EL Tomatenmark
- 10 Kirschtomaten
- 400 ml Rotwein
- italienische Kräuter
- 500 g Spaghetti (am besten angeraute Spaghetti, damit die Soße besser haftet)
- 1 EL Olivenöl
- pro Person eine Kugel Burrata



Josefine Hoppe: Die Ausbilderin gab ihren 24 Azubis die Aufgabe, eine Auftragsdokumentation zu schreiben – zu Hause.



Margaritas Auftragsdokumentation für die Bolognese:

„Ich schneide zunächst das ganze Gemüse klein. Hierfür werden die Zwiebeln und der Knoblauch fein gehackt. Die Karotte wird in feine Scheiben geschnitten und die Kirschtomaten werden geviertelt. Der Sellerie wird in ca. einen Zentimeter dicke Scheiben geschnitten. Wenn man frische Kräuter verwendet, müssen diese auch fein geschnitten werden.“

Nachdem ich das Gemüse geschnitten habe, gehe ich in das zweite Zeitfenster von 20 Minuten über. In einem großen Topf wird etwas Olivenöl erhitzt. Zwiebeln, Knoblauch, Sellerie und die Karotte werden im Topf kurz angeschwitzt. Anschließend wird das Hackfleisch dazugegeben und unter ständigem Rühren scharf angebraten. Das Ganze wird mit etwas Salz und Pfeffer gewürzt und mit Tomatenmark versetzt, um dem Fleisch eine fruchtige Note zu verleihen. Um den Geschmack abzurunden, wird im Anschluss das Hackfleisch mit dem Rotwein abgelöscht und dieser in den Zutaten verkocht. Des Weiteren füge ich die Passata hinzu sowie die Dosentomaten.

Das Ganze wird nun ca. 180 Minuten auf niedriger Stufe geköchelt. Natürlich gilt, je länger, desto leckerer und zarter das Hackfleisch. Im Anschluss werden die Spaghetti zubereitet. In die Bolognese werden nun noch die italienischen Kräuter sowie die geviertelten Tomaten untergerührt. Die Bolognese kann in der Zwischenzeit, und auch bis zum Servieren, weiter köcheln.

In einem weiteren Topf werden 1,5 Liter Wasser erhitzt. Kocht das Wasser, so wird es mit Salz abgeschmeckt und die Spaghetti ins Wasser getan. Die Spaghetti brauchen je nach Variation ca. 10 bis 12 Minuten, bis sie fertig sind. Sind die Spaghetti „al dente“, so werden diese vom Wasser getrennt.

Daraufhin kann serviert werden.

Dafür werden pro Teller eine Portion Spaghetti mit Bolognese aufgetragen und mit einer Kugel Burrata angerichtet. Je nach Belieben kann man den Teller noch mit Kräutern verfeinern.“

April

25 JAHRE

Dr. Andreas Dildey | Michael Göke | Dietmar Jurk | Axel Klug | Olaf Krawczyk | Carlos-Manuel Matos | Jörg Mayer | Markus Petri | Maik Rohde | Wolfgang Vöge

35 JAHRE

Thomas Behrens | Walter Biegler | Andreas Brosch | Norbert Buchholz | Andreas Coors | Heinrich Czech | Jan Dietrich | Uwe Fege | Maik Friedrich | Peter Gauger | Jörg Getz | Bernd Grigun | Hans-Hermann Grotzke | Carsten Hütter | Dirk Kapalla | Thomas Lehmborg | Michael Müller | Michael Quandt | Andreas Wagener | Bernhard Wöhler | Ralf Zergiebel

40 JAHRE

Horst Behrendt | Klaus-Dieter Franz | Werner Groth | Hans-Dieter Helmke | Petra Hoppe | Christa Melzer | Antonio Pinto | Günter Priebe | Renate Schindler | Werner Thiele

45 JAHRE

Peter Andres | Ralf Briske | Axel Cyon | Luigi Galeone | Peter Langenberger | Hans-Jürgen Laube | Jürgen Kazuch | Gerhard Koschel | Thomas Nitsch | Uwe Pfeiffer | Bernd Röhrich | Bodo Schalow | Klaus Schönfelder

ARBEITSJUBILÄEN BEI VOLKSWAGEN

Viele Kolleginnen und Kollegen im Werk Wolfsburg feierten im April, Mai und Juni oder feiern im Juli ein 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.

Mai

25 JAHRE

Eduardo Fernandes | Bernd Hasenpflug | Frank Jacob | Kevin Knight | Benjamin Korsch | Sabine Mikat | Sven-Oliver Müller | Heiko Opaterny | Olaf Wolter

35 JAHRE

Jürgen Baumann | Benno Bortz | Bettina Brüchmann | Carsten Büker | Peter Burchardt | Martin Bursche | Mathias Düring | Ingo Eggeling | Dieter Fährmann | Matthias Förster | Thomas Gromeier | Bernd Groth | Ralf Grußendorf | Roland Haake | Frank Hauptmeyer | Volker Hagedorn | Udo Hinze | Matthias Hübsch | Frank Jungk | Guido Kaufmann | Michael Konrad | Jens Mantei | Stefan Mauch |

Johann Neumann | Jörg Patzer | Thomas Press | Volker Prilop | Michele La Porta | Uwe Raupers | Henning Reinecke | Harald Reß | Frank Schmidt | Werner Schnaase | Frank Siekmann | Rolf-Dieter Streich | Volkert Vahldieck | Frank Weislowski | Frank Wiedenroth | Michael Wiese

40 JAHRE

Agnes Aydin | Klaus-Dieter Baldin | Rudolf Boczek | Klaus-Peter Gaidosch | Reinhard Gerloff | Kerstin Heise | Gerold Jammer | Anton Kiefer | Kaspar Kiefer | Michael Klincke | Biagio Maselli | Walter Pieper | Emil Rein | Erhard Semke | Klaus Stagnet

Juni

25 JAHRE

Dr. Carsten Dieckhoff | Matthias Höft | Karsten Kahl | Dr. Sven-Oliver Koßmehl | Thomas Lang | Swen Nilson | Steffen Reichert | Sascha Ross | Stefan

Sievers | Alexander Stockmann
35 JAHRE
 Jürgen Adelung | Rüdiger Baars | Gerhard Bansch | Andreas Boog | Eckhard Böse | Uwe Burzynski | Francesco Cotugno | Frank Deregowski | Eike Ehbrecht-Kolberg | Waldemar Fröhlich | Berndt Hackbarth | Ralf Hanisch | Horst Hauser | Maren Heinze | Claus-Dieter Heitmann | Sylvia Jäschke | Jörg Kannapee | Petra Kelemen | Andreas Klinzmann | Reinhard Koch | Marina Kragl | Martin Kroll | Jürgen Lehn | Thomas Lenzi | Gerd Lorenz | Siegfried Marks | Dieter Molinuss | Sabine Musiol-Wegner | Marek Pajor | Kurt Pape | Kurt Plantikow | Ralf Porcher | Robert Prothmann | Karsten Räkel | Fred Reich | Olaf Rinkel | Manuela Romaker | Frank Scheuermann | Norbert

Schmidt | Michael Schugk | Claudia Sciuto Koriniotis | Avith Soriano | Hans-Heinrich Tepper | Michael-Horst Timm | Klaus-Peter Topat | Axel Trittel | Heiko Ulrich | Gaetano Virzi | Hans-Heinrich Wiedenroth | Lars Windzio

40 JAHRE

Gioacchino Carlino | Martin Feldmann | Stefano Gianchino | Ulrike Mendrok | Eva Nimtz | Martina Pfeufer

Juli

25 JAHRE

Sören Arnecke | Dr. Benno Beesten | Michael Block | Sascha Buggisch | Olaf Claus | Michael Horstmann | Dr. Michael Jahr | Stefan Kühne | Holger Manz | Markus Meyer |

Frank Richter | Andreas Samus | Matthias Wagner | Ralf Weber | Ralf Weichselbaum |

35 JAHRE

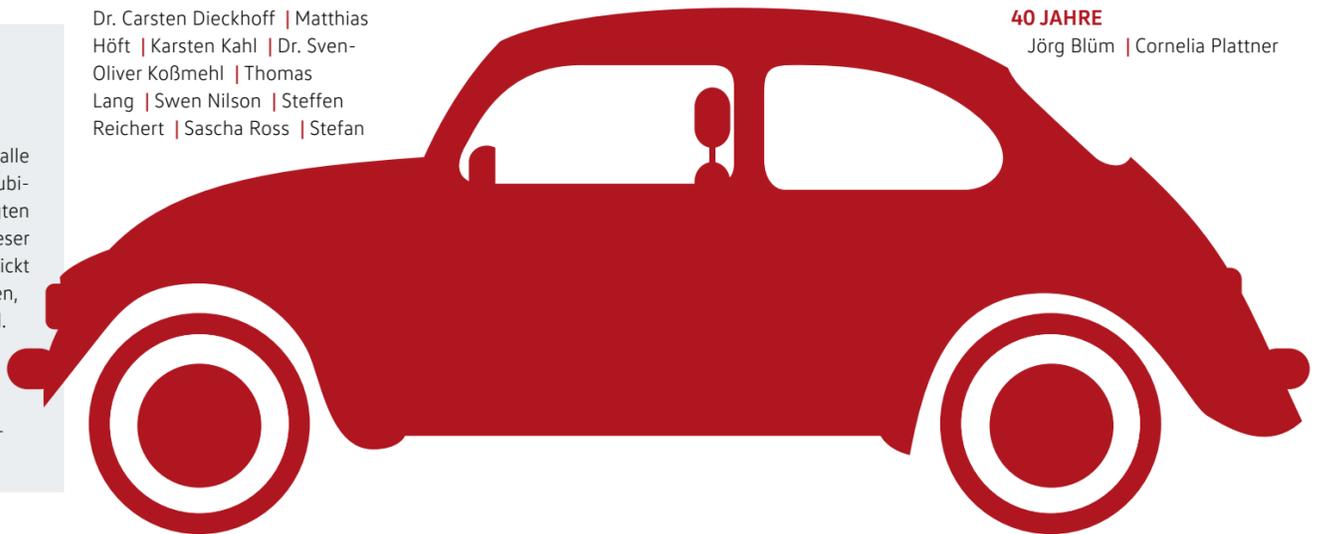
Jörg Basilewski | Christian Beckmann | Frank Boerger | Helmut Diedrich | Detlef Diezel | Jörg Draba | Karin Engelke | Utz Eschert | Sylvia Fischer | Stefan Gensler | Hans-Jürgen Gohlisch | Andreas Groth | Bernd Grotkasten | Matthias Gutowski | Ralf Haase | Frank Hantel | Gerald Harsing | Klaus-Werner Henkel | Peter Herrmann | Jörn Hohmann | Uwe Holldorf | Claudia Hurlmann | Reinhard Keller | Jens Kneisel | Hermann Kohls | Stefan Kranz | Andreas Kroggel | Ingo Kunz | Christoph Lange | Frieda Leicht | Ignazio Licata | Frank Lochte | Dieter Matthies | Ingo Mendrock | Alexander Meridian | Raffaele Morra | Frank Möser | Manuel Müller | Ioannis Nideltsos | Giuseppe Palazzo | Marlon Parpart | Erwin Patzke | Michael Pauck | Uwe Peschka | Herbert Ramme | Frank Rautenstrauch | Bernd Reckel | Harald Rossius | Gido Rotter | Karl-Heinz Rotter | Uwe Sack | Petra Scheffler | Klaus-Dieter Schmidt | Volkhard Schulz | Alfio Di Stefano | Richard Twyrdy | Gunter Wachholz | Karsten Weikert | Sabine Weinberg | Andrea Welkerling | Thomas Wirsig | Armin Zerbe

40 JAHRE

Jörg Blüm | Cornelia Plattner

Hinweis an die Jubilare

Uns ist bekannt, dass trotz pünktlichen Abschlusses nicht alle Gratulationsbriefe rechtzeitig bei den Jubilarinnen und Jubilaren eingegangen sind. So konnten nicht alle Beschäftigten ihre Einverständniserklärung zurückschicken, um auf dieser Seite genannt zu werden. Wir holen das gerne nach! Schickt uns einfach nachträglich Eure Einverständniserklärungen, die auf der Rückseite der Jubilarsbriefe abgedruckt sind. Euer Name erscheint dann in der nächsten Ausgabe der MITBESTIMMEN!. Wer seine Einverständniserklärung zwar abgeschickt hat, aber doch nicht in dieser Ausgabe erschienen ist, braucht nichts weiter zu tun, diese Personen erscheinen automatisch in der nächsten Ausgabe.



One HR: Nach gutem Start braucht es jetzt klare Zuordnung

Addamo: „Bessere Abstimmung notwendig“ – Kilian: „In Corona-Krise Großes geleistet“

Nach der Umstellung des Personalwesens zur One HR läuft vieles in dem Bereich gut, aber an einigen Stellen hakt es noch. Das ist ein Ergebnis aus der Klausur des Ausschusses personelle Grundsatzregelungen (APG) des Gesamtbetriebsrats. Zwei Tage lang hatte das Gremium Anfang Juli getagt.

Die Personalleiter der Standorte berichteten vom Start bis heute, von Erfolgen und Herausforderungen. Nur einige Teilnehmer hatten sich im Besprechungsraum an der Südstraße versammelt, die meisten waren per Skype zugeschaltet. So auch Personalvorstand Gunnar Kilian, der nicht ausschließlich die Personalleiter hören wollte, sondern auch um die Einschätzung der Betriebsräte aus den Standorten bat.

Betriebsratskoordinator Sebastiano Addamo ist Vorsitzender im APG. Nach den Berichten aus den Standorten fasste er zusammen: „Grundlegend ist die One HR gut angelaufen. Aber es ist deutlich geworden, dass Zuständigkeiten zwischen den einzelnen Säulen der OneHR – Beratungcenter, Kundenfunktion, Recruiting – noch viel klarer definiert werden müssen. Es kann nicht sein, dass eine Baustelle nicht angepackt wird, weil jeder glaubt, dass es wer an-

ders macht. Dafür braucht es deutlich bessere Abstimmung an den Schnittstellen. Wir haben noch Arbeit vor uns, um wirklich die 'One HR' zu werden.“

Gunnar Kilian ergänzt: „Unsere Beschäftigten des Personalressorts haben in der Corona-Krise Großes geleistet. Die Beantragungen zur Kurzarbeit für über 65.000 Menschen, die Regelungen zum Schutz unserer Belegschaft sowie der 100-Punkte-Plan, der Industriestandards gesetzt hat, machen das deutlich. Zeitgleich be-



One HR war das zentrale Thema: Personalvorstand Gunnar Kilian beteiligte sich an der Klausur des Ausschusses.

weist die Krise: die viele Arbeit, die wir in unsere neue Personalstruktur One HR investiert haben, zahlt sich bereits aus. Dank One HR konnten wir in der Corona-Hochphase mit unseren Beratungscetern und seinen digitalen Zugängen

weiter für die Beschäftigten da sein. Das ist ein großer Erfolg. Da während der Pandemie eine vertiefte Arbeit an den Schnittstellenprozessen schlichtweg nicht möglich war, werden wir nach dem Werksurlaub daran intensiv weiterarbeiten.“



Andreas Krauss liegt vorne im Rasendreikampf

Kollege aus der TE ist „Der Rasenfreak“ - Eigener Rasen wie englischer Golfplatz

Dunkelgrün, dicht, kurz – so sieht der perfekte Rasen aus. Den bekommt aber nur, wer im Rasendreikampf die volle Punktzahl holt: „Drei Dinge sind wichtig für einen schönen Rasen: Oft mähen, richtig düngen und gezielt wässern. Dann läuft es auch“, sagt Andreas Krauss, der in der TE in der Tankentwicklung arbeitet. An seinem Haus im Landkreis Gifhorn hat er 800 Quadratmeter Grünfläche, die es mit jedem englischen Golfplatz aufnehmen können: Kurze Halme, dicht bewachsen, scharfe Schnittkanten.

„Ein schöner Rasen lag mir schon immer am Herzen. Aber so richtig ging es erst mit der Rasenleidenschaft 2018 los“, berichtet der 58-Jährige über sein Hobby. In diesem heißen Sommer hatte er sich ein paar Monate Auszeit genommen, und war mit dem Motorrad ans Nordkap gefahren – während zuhause im heißesten Sommer seit Jahren der Rasen verdorrte. „Ich musste von null wieder anfangen, und dachte mir dann: Jetzt aber richtig!“

Die Voraussetzungen sind heute für And-

reas Krauss ideal: Er hatte gerade auf Teilzeit umgestellt: „Vorher war ich meistens so spät zuhause, dass ich nicht mehr mähen konnte. Aber mähen muss ich praktisch jeden Tag, denn die Halme sollen schön kurz sein, das ist gut für den Rasen und sieht top aus.“



Andreas Krauss: Für den VW-Kollegen ist Rasenmähen keine Last, sondern Teil seiner großen Leidenschaft.

Ein richtig kurzer Rasen ist aber nicht so einfach: „Die Mäher aus dem Baumarkt schafen höchstens 25 Millimeter Länge. Ich möchte aber 20 Millimeter oder noch weniger.“ Die Lösung: ein Spindelmäher. „Die üblichen Rasenmäher haben ein rotierendes Messer, das

den Halm praktisch abreißt. Ein Spindelmäher geht tiefer und macht einen sauberen Schnitt, das belastet die Pflanze viel weniger.“ Der Nachteil: Ein normaler Elektromäher beginnt bei 50 Euro, ein Spindelmäher bei 1.000 Euro. Krauss dazu: „Das ist mir ein schöner Rasen wert.“

Ebenfalls seit 2018 dokumentiert Andreas Krauss seine Rasenleidenschaft auf Youtube unter dem Namen Rasenfreak. „Ich hatte schon früher aus Neugier mit Filmen und Youtube experimentiert, darum passte das gut.“ Inzwischen hat er mehr als 25.000 Abonnenten.

„Es gibt viele Youtube-Kanäle zum Thema Rasen. Meine Spezialität sind die professionellen Spindelmäher, dazu findet man echt wenig im Netz.“ Vielleicht liegt der Erfolg aber auch an der unterhaltsamen Art, mit der er seine Filme gestaltet: Andreas filmt sich auch schon mal selbst 10 Minuten beim Rasenmähen und erzählt dazu. Youtube-Nutzer Dustin 1901 kommentiert dazu: „Humor hat er, das muss man ihm lassen.“



Andreas Krauss' Tipps für schönen Rasen:

1. Oft mähen, mindesten zwei oder dreimal die Woche.

2. Richtig düngen: Dazu am besten eine Bodenanalyse machen lassen, und danach den Dünger zusammenstellen.

3. Gezielt wässern: Andreas rät zu sparsamer Beregnung, um den Rasen zu „erziehen“, wie er es nennt. „Bei zu viel Wasser bildet der Rasen keine tiefen Wurzeln. Jeden Tag zweimal den Rasensprenger an ist zu viel.“ Sein Tipp: Wenn man auf einen Halm tritt und er richtet sich nicht wieder aus, dann ist die Pflanze zu trocken.“

Nur ein Teil einer umfassenden Pflege: Andreas Krauss sandet sein Grün mit einem Rasenraker.





Eingetütete Fahrzeuge: Fünf Wochen lang ruhte die Produktion, in den Hallen herrschte gespenstische Stimmung.



Maske auf, Abstand einhalten: Die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Daniela Cavallo unterhielt sich am Tag des Wiederanlaufs mit Kollegen an der Linie.



Ein Bild mit Symbolcharakter: Ein Waschbecken ist frei, eines gesperrt. Das kennen wir mittlerweile von Arbeitsplätzen, aus Betriebsrestaurants und Besprechungsräumen: Abstand halten!

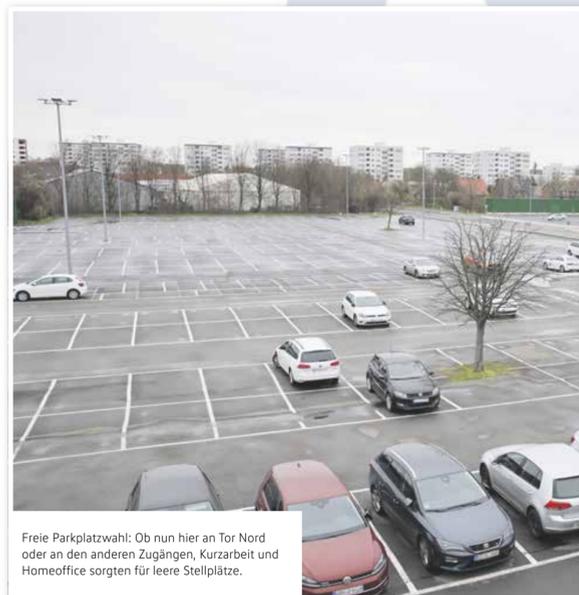


Prominenter Besuch zum Wiederanlauf: Ministerpräsident Stephan Weil suchte auch den Kontakt zu Beschäftigten.

Die Corona-Monate bei Volkswagen in Bildern

Die MITBESTIMMEN! zeigt eine Auswahl an Aktionen und Ereignissen aus den vergangenen Monaten

Anfang des Jahres hörte man die Begriffe Corona und Covid-19 vermehrt in den Nachrichten. Irgendetwas war da los in China, ein neuartiges Virus trieb sein Unwesen. Nach und nach gelangte das Thema auch zu uns - und hat längst Folgen, die sich kaum jemand hätte ausmalen können. Hunderttausende Todesopfer in der Welt, die Wirtschaft in die Knie gezwungen. Auch an Volkswagen ging die Pandemie nicht vorbei. Auf dieser Seite zeigen wir einige Bilder der vergangenen Monate aus Wolfsburg. Bilder, die von Kurzarbeit, Produktionsstillstand und präventiven Maßnahmen sprechen. Es sind aber auch Bilder, die Mut machen: Sie zeigen Zusammenhalt in der schwierigen Zeit und den gemeinsamen Willen der Beschäftigten, gemeinsam wieder anzupacken. Dies sind nur ein paar Eindrücke, klar ist, dass sich die Liste sicherlich beliebig erweitern ließe.



Freie Parkplatzwahl: Ob nun hier an Tor Nord oder an den anderen Zugängen, Kurzarbeit und Homeoffice sorgten für leere Stellplätze.



Auch für Betriebsratsvorsitzende notwendig: Bernd Osterloh (r.) trägt Maske, während er sich mit dem Niedersächsischen Staatssekretär Björn Böhning vorm Gesundheitszentrum unterhält.



Blick ins Alt-Nürnberg: Plötzlich waren alle Betriebsrestaurants geschlossen. Mittlerweile haben sie unter strengen Sicherheitsvorkehrungen wieder geöffnet. Der Zuspruch ist vielerorts aber noch überschaubar.



Nur ein Beispiel von etlichen: Zu Beginn der Coronakrise mangelte es überall an Mund-Nase-Masken. Viele Ehrenamtliche schnaiderten darauf hin Tausende Masken, auch diese Gemeinschaft aus Kästorf.



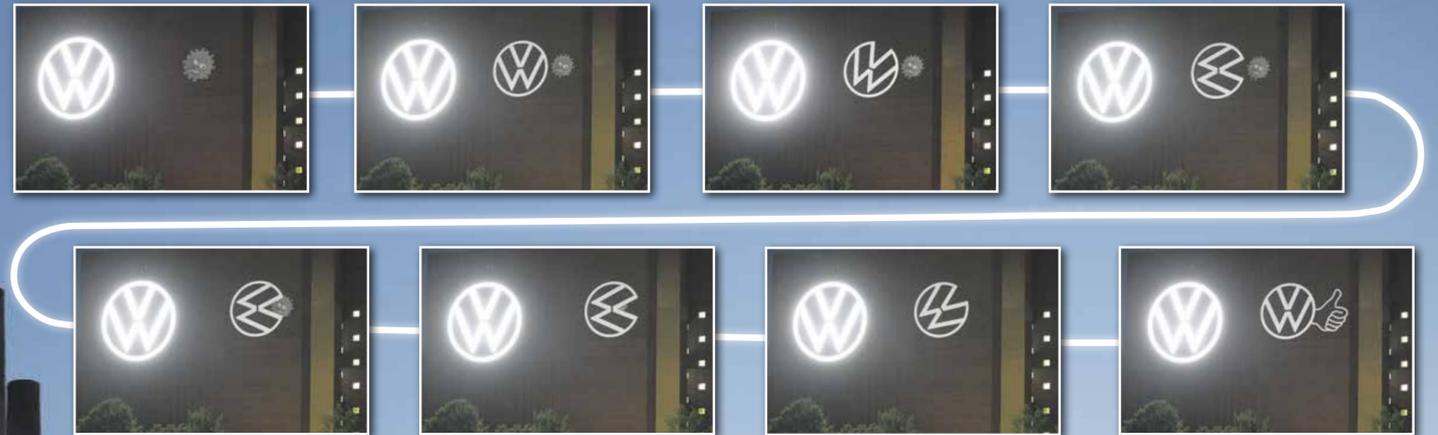
Wieder da! Tjark Senger freute sich gemeinsam mit seinen Kolleginnen und Kollegen aus der Service Factory über den Neustart in den Betriebsrestaurants.

Das war unser Mutmacher zum Wiederaanlauf

„Corona hat jetzt Werksverbot.“ „VW dankt allen Helfer*innen.“ „Werk anfahren, Corona ausbremsen.“ Diese und mehr als zwei Dutzend weitere Botschaften prangten Ende April für drei Tage zwischen Abend- und Morgendämmerung an der Fassade des VW-Heizkraftwerks Nord/Süd. Die Aktion von Betriebsrat und IG Metall war der nach außen sichtbare Countdown zum Wiederaanlauf der Produktion im Werk Wolfsburg nach dem Corona-Shutdown. Ein beliebtes Fotomotiv in sozialen Medien war dabei das VW-Logo, das symbolträchtig das Coronavirus erledigt (siehe Fotostrecke rechts). Daumen hoch!

Die Projektion am Kraftwerk galt als Mutmacher für die Kolleginnen und Kollegen von Volkswagen sowie für die Stadt Wolfsburg. Aber dank nationaler und sogar internationaler Presse ging die Nachricht auch in alle Welt:

„Wir schaffen das gemeinsam.“



„Natürlich brenne ich noch für meine Idee – aber man braucht echt ein dickes Fell und Durchhaltevermögen“

Daniel Werner steht mit einer App-Innovation kurz vor der Ziellinie – aber ihm fehlt der letzte Meter

Daniel Werner hat mit seiner Idee für eine innovative Waschanlagen-App erfolgreich den Innovationsfonds II durchlaufen. Seine Vision: Autofahrer finden per Smartphone zur nächsten freien Waschanlage, zahlen bequem per App und müssen auch nicht irgendeine lange Nummer von einem Kassenzettel abtippen, damit sich die Bürsten in Bewegung setzen. Inzwischen ist Daniel Werners Produkt marktreif. Den dazugehörigen Weltmarktführer hat er auch schon mit im Boot. Aber jetzt verliert sein Schwung aus der Start-up-Atmosphäre kräftig an Tempo – weil in seinem Fall einmal mehr das Klischee der starren Konzernwelt zutrifft. Wie es Daniel damit geht, warum er trotzdem weiterkämpft – und was das alles mit Rentnern und Zahnbürsten zu tun hat, das steht hier im Interview:

Daniel, erzähl uns bitte von Deiner Idee für die App. Kam die irgendwann beim zeitraubenden Warten in der Schlange vor der Waschanlage?

Ja, genau. Ich bin als Mitarbeiter im Vertrieb viel unterwegs. Und dann steht man oft an der Tankstelle, tankt Diesel, sieht, dass die Waschanlage frei ist und nimmt sich vor, das Auto zu waschen. Und bis man dann im Kassenhäuschen war, sich ein Ticket und vielleicht noch einen Kaffee dazu gekauft hat, sind zwei Autos vor die Waschanlage gefahren, die aus irgendwelchen Gründen vor einem soweit waren. Wenn es ganz schlimm kommt, ist ein Rentner dabei, der die Felgen mit der Zahnbürste vorbehandelt. Ja, und da steht man dann und aus der anfänglichen Idee „Super, da komme ich ja gleich dran“ werden 30 Minuten. Da habe ich mir irgendwann gedacht: Das muss heute doch anders gehen.

Und dann hast Du Dich an Businesspläne gesetzt?

Nein, die Idee habe ich länger mit mir herumgetragen. Aber dann kam der Aufruf vom Innofonds, seine Idee einzureichen und es vielleicht ins Intrapreneurship-Programm zu schaffen, wo man zum Unternehmer im Unternehmen wird. Also habe ich mir meine Idee von der Seele getippt, sie vorgelegt und gehofft, dass etwas draus wird. Ich bin dem Aufruf auf unserem Sperrbildschirm gefolgt und war überrascht von den Möglichkeiten zur Weiterentwicklung meiner Idee, da ich den Innovationsfonds II damals noch mit dem Ideenmanagement verwechselte. Dass hinter dem Innofonds ein ganzes Intrapreneurship-Programm steht, das habe ich erst erfahren, als der Aufruf und meine Idee zusammenfanden.



Daniel Werner: Seine Idee hat sich echt gewaschen, sie hängt jetzt aber leider fest im Konzern.

Hast Du Befürchtungen gehabt, dass es die App-Idee schon gibt?

Ich war mir eigentlich ziemlich sicher, dass nicht. Ich komme im Außendienst ja viel rum und kann mit der Tankkarte an fast allen Tankstellen tanken. Und nirgendwo war das Autowaschen überzeugend komfortabel. Außerdem ist der Markt der Waschanlagenhersteller in Europa sehr überschaubar. Da gibt es nur eine Handvoll bedeutender Firmen. Keiner hatte schon so eine App im Einsatz. Und ich habe mir gedacht, das wäre doch ein toller Service für unsere eigenen We Connect-Dienste.

Das hört sich ja fast so an, als sei das alles irgendwie nebenbei passiert.

Nein, das nun wirklich nicht. Nachdem ich mit meiner Idee beim Pitch im Innofonds überzeugen konnte, ging es in die erste sehr intensive Phase des Intrapreneurships: in den Incubator. Da habe



ist aktuell mein Frust dabei.

ich richtig Start-Up-Luft geschnuppert. Für mich war das ja eine besondere Situation, denn ich wohne in der Nähe von Ingolstadt und das ist ja nicht gerade um die Ecke von Wolfsburg. Darauf war der Innofonds anfangs auch nicht so recht vorbereitet. Aber am Ende hat alles gut geklappt und ich durfte in die Accelerator-Phase, wo es nach Geschäftsidee und Businessplan an den Prototypen ging.

Wie entstand der dann?

Im Rahmen des Innofonds-Programms muss man sich intensiv mit der Marktsituation und -analyse auseinandersetzen – und natürlich auch mit dem einen oder anderen Player, der so etwas vielleicht schon andenkt. Und da bin ich dann auf WashTec gestoßen. Das ist der Weltmarktführer für innovative Lösungen rund um die Fahrzeugwäsche. Der sitzt in Augsburg und hat in Deutschland etwa 60 Prozent Marktanteil – die haben Waschanlagen in jeder Stadt. Und ich habe ja viele Kontakte im Handel und kenne jemanden ganz gut, der damals als Teil seines Geschäfts einen ganzen neuen Waschpark gebaut hat – von und mit WashTec. Dieser Kontakt von mir kannte wiederum den WashTec-CEO ganz gut. So kam das dann, dass wir diesen Waschpark gleich mit als Pilotanlage für die Tests an Kunden genutzt haben. Samt Kennzeichenerkennung und allem. Das läuft da alles kontaklos, ich muss das Auto nicht verlassen und sehe die Länge der Warteschlange vorher in der App. Hier hatte WashTec bereits technische Erfahrung, sie sind aber natürlich sehr aufgeschlossen für große Partner, die viel Blech durch ihre Anlagen schieben.

Die Zusammenarbeit war schnell und unkompliziert.

Wo steht denn Dein Projekt jetzt?

Meine Kernidee ist ein Plattformgeschäft für Waschanlagen – und das international. So wie man das etwa von Delivery-Hero kennt. Die werden an der Börse gehandelt und sind dort milliardenschwer. Und das nur, weil sie die Lücke schließen zwischen einem hungrigen Magen zuhause und einem Restaurant. Die verdienen also an der Vermittlung von Essen. Und wenn wir jetzt alle an eine Pizza denken, dann sind wir genau in dem Preissegment einer Autowäsche, also etwa bei 8 bis 14 Euro. Genau da ist meine Vision: Ich will, dass wir irgendwann viel Geld damit verdienen, dass wir schmutzige Autos in freie Waschanlagen bringen. Und das am besten über all unsere Marken, Tankstellen und Händler hinweg.

Und über welche Hürde musst Du noch?

Absolut frustrierend ist das Thema Zuständigkeiten. Es ist extrem schwierig, einen Zielfachbereich zu finden, der eine Ausgründung mitträgt. Alle finden mein Thema gut. Aber niemand packt zu. Und erst, wenn die Ausgründung anlaufen würde, würden die Finanzcases eingefordert und vom zentralen Controlling final durchgecheckt. Wir verlassen also nach der flexiblen Welt aus dem Accelerator des Innofonds das Start-up-Umfeld und finden uns plötzlich in der starren Konzernwelt wieder. Das

Was könnte Abhilfe schaffen?

Es wäre vielleicht nicht schlecht, wenn sich Vorstände direkt für solche Idee zuständig fühlen. Wir reden hier ja nicht über Dutzende Fälle, die der Innofonds einem laufend vor die Füße kippt. Das Gegenteil ist doch der Fall: Der Innofonds steckt jedes Jahr 20 Millionen Euro in die Förderung von Start-up-Geschäftsideen aus der Belegschaft. Am Ende stehen da ganz handfeste Projekte und Produkte. Ich finde, da an dieser entscheidenden Stelle muss Durchgriff mit Entscheidungsgewalt her. Sonst wird das delegiert und dann versickert es auf Ebenen, wo sich das Thema nicht weiterbewegt. Und dann ist es wieder vom Tisch und vielleicht irgendwann zu spät. Mir ist schon klar, dass im Moment wegen Corona alles unter neuen Vorzeichen steht. Aber mein großer Wunsch ist, dass sich da künftig etwas ändert.

Was überwiegt aktuell bei Dir: Lust oder Frust?

Natürlich brenne ich noch für die Idee, für mein Baby – aber man braucht echt ein dickes Fell und Durchhaltevermögen. Der Konzern muss doch die Chancen haben, sich mit neuen Ideen zu entwickeln. Wenn immer nur alle sagen „ich habe keine Zeit oder bin vielleicht nicht so richtig zuständig“, dann können wir bald alles in die Richtung einstampfen.

Eine Langfassung des Interviews gibt es im 360° Net (Kanal: „Gesamt- und Konzernbetriebsrat“)

Der Innovationsfonds II (IF2) unterstützt innovative Geschäftsideen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und fördert damit das Unternehmertum innerhalb der Volkswagen AG. Bei der Ausarbeitung neuer Geschäftsideen wird auf die Innovationskraft der Beschäftigten vertraut. Es werden Teilnehmer gefördert, die ihre Geschäftsideen eigenständig und verantwortungsbewusst entwickeln und vorantreiben. Die Teilnehmer bekommen die Möglichkeit, wie Un-

ternehmer zu handeln und eine Geschäftsidee zu realisieren.

Auf Initiative des Gesamtbetriebsratsausschuss Neue Geschäftsfelder Umwelt und Energie (GBR NGUE) wurden auf diesem Wege bereits zahlreiche Projekte mit einem handfesten Business Case gefördert und als Pilot am Markt getestet. Ein wesentlicher Meilenstein für die Weiterführung dieser Geschäftsmodelle ist eine feste Verortung in einem passenden Zielfachbereich.

Nur so lassen sich durch zukunftsfähige Geschäftsideen Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit bei der Beschäftigungssicherung realisieren. Um Geschäftsideen frühzeitig an einen passenden Zielfachbereich zu binden, werden Fachbereichsvertreter in einem frühen Stadium der Ausarbeitung der Geschäftsidee eingebunden.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten im Rahmen des Intrapreneurship-Programms die erforderliche Unterstützung für Vernetzung

und Verortungsgespräche.

Gleichzeitig fördert der IF2 mit einer regelmäßigen Information zu seiner Arbeit und den Geschäftsideen für die notwendige Sichtbarkeit der Geschäftsideen im Unternehmen.

<https://innovationsfonds2.wob.vw.vwg/>



Car.Software Organisation geht großen Schritt bei der Mitbestimmung

Vereinbarung regelt Betriebsratswahl und Beteiligungsrechte

Der Wandel der Car.Software Organisation (CSO) von einer AG zu der Rechtsform SE ist ein wichtiger Schritt zum Aufbau des neuen Unternehmens innerhalb des Volkswagen Konzerns. Mit den entsprechenden Unterschriften wurde jetzt auch die künftige Mitbestimmung in der CSO sichergestellt.

Zur Durchführung dieser Umwandlung war eine Vereinbarung mit der Arbeitnehmervertretung nötig, die sogenannte Beteiligungsvereinbarung. Sie kam Anfang Juni zwischen dem Unternehmen und einem Verhandlungsgremium zustande. Dr. Stefan Henze, Referent beim Volkswagen Betriebsrat, war Vorsitzender des Gremiums zur Beteiligungsvereinbarung. Er betonte hinterher zufrieden: „Wir haben ein schlagkräftiges Gremium geschaffen, das die Mitbestimmung der Car.Software Organisation auch im Aufsichtsrat sicherstellt und schnelle Entscheidungen ermöglicht.“

Die Beteiligungsvereinbarung ist das grundlegende Dokument für die Mitbestimmung in der CSO. In die Verhandlungen sind die mit dem Konzernbetriebsrat vereinbarten Eckpunkte und besondere Bedingungen der CSO eingeflossen. „Die Car.Software Organisation ist ein Start-Up im Volkswagen Konzern. Mit der Beteiligungsvereinbarung haben wir nun eine passende Mitbestimmungsstruktur geschaffen“, erklärt Dr. Martin Hofmann, Personalvorstand der Car.Software Organisation. Weiter sagt er: „Die Vereinbarung ermöglicht uns, die Mitbestimmungstradition aus



Unterschrift zur Beteiligungsvereinbarung (v.l.): Dr. Martin Hofmann (Personalvorstand CSO), Maïke Hecht (Leitung HR Business Partners & HR Operations CSO), Dr. Stefan Henze (Referent für den Betriebsrat der Volkswagen AG), Dr. Philipp Beltz-Kennecke (Leiter HR Strategie) und Dr. Frank Rösler (Finanzvorstand CSO).

dem Volkswagen Konzern auch bei der CSO zu leben und gleichzeitig schnelle Entscheidungswege und eine gute Gremienstruktur zu etablieren.“

Die Unternehmensvertreter und das besondere Verhandlungsgremium (BVG), das die Arbeitnehmerseite repräsentiert, haben sich in einer Sitzung Anfang Juni auf einen gemeinsamen Vorschlag geeinigt.

Neben den BVG-Mitgliedern waren Vertreter des Konzernbetriebsrats wie dessen Vorsitzender Bernd Osterloh vor Ort. Auch Gunnar Kilian (Personalvorstand Volkswagen-Konzern) begleitete die Sitzung.

Wichtige Regelungen der Beteiligungsvereinbarung sind die Zusammensetzung und Wahl des europäischen Betriebsrats (SE-Betriebsrat) der CSO sowie dessen

Beteiligungsrechte. Zudem wird in der Vereinbarung geregelt, wie sich der künftige Aufsichtsrat der SE zusammensetzt. Für das Unternehmen und die Arbeitnehmer war es wichtig festzuhalten, dass neben der traditionellen paritätischen Besetzung auch die Betriebsräte der Marken gewählt werden und ihre Erfahrung in den Aufbau der Car.Software Organisation einbringen können.

Fristende für Wandlung von T-ZUV naht

Achtung, Ende August ist schneller da, als man denkt... und am **31.08.2020**, also schon kurz nach dem Werksurlaub, endet die Frist zur Wandlung der Tariflichen Zusatzvergütung (T-ZUV) in Freistellungstage.

Diese Möglichkeit nach Paragraph 6.4 im Manteltarifvertrag ergibt sich für besonders belastete Berechtigten Gruppen. Dazu zählen Kolleginnen und Kollegen in Schichtarbeit, Eltern kleiner Kinder oder Pflegenden.

Mit dem jüngsten Tarifabschluss aus April hat die IG Metall folgende Verbesserungen für die T-ZUV-Wandlung durchgesetzt: Künftig (ab 2021) gilt ein tariflicher Freistellungsanspruch für die Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres (bisher 10. Lebensjahr). Bei Kinderbetreuung und Pflege sind statt bisher zwei Freistellungen pro Anwendungsfall künftig fünf möglich. Der Anspruch ist fünf Jahre in Folge realisierbar. Freistellungen für das Jahr 2020 zählen hierbei nicht mit.

Online-Infos und auch das Formular zur Wandlung gibt es im 360°Net unter „Services A bis Z“ und „HR Beratungszentrum“.



Dezernentin informiert sich über Arbeit des Krisenstabs

Monika Müller (Stadt Wolfsburg) auf Einladung des Betriebsrats im wichtigen Konzern-Gremium



Informationsbesuch: Sebastiano Addamo, Katja Baumunk, Monika Müller und Michael Schmidt (v.l.) im Besprechungsraum der Konzern Sicherheit.

Die Krisenstäbe der Stadt Wolfsburg und des Volkswagen-Konzerns fallen in der Corona-Krise Entscheidungen, die Zehntausende Menschen betreffen. Ein enger Austausch ist da ungeheuer wichtig. Auf Einladung von Betriebsratskoordinator Sebastiano Addamo besuchte jetzt Monika Müller, Dezernentin für Soziales, Gesundheit, Klinikum und Sport bei der Stadt Wolfsburg, den Konzern-Krisenstab in den Räumen der Konzern Sicherheit.

„Die behördlichen Bestimmungen haben ja ganz direkte Auswirkungen auf uns hier im Werk“, sagt Sebastiano Addamo. „Deswegen ist es wichtig und richtig, dass wir im Einklang arbeiten, Hand in Hand.“ Kürzlich hatte sich schon Betriebsratsvorsitzender Bernd Osterloh beim städtischen Krisenstab im Rathaus über dessen Arbeit informiert.

Sebastiano Addamo, Michael Schmidt, Leiter Konzern Sicherheit, und Katja Baumunk, Leiterin Labour Relations & Mitarbeiterbeteiligung, setzten Monika Müller über die Arbeit des wichtigen Gremiums im Werk in Kenntnis. Sie sagte abschließend: „Die Eindämmung des Coronavirus fordert Stadt und Werk weiterhin. Der Blick füreinander wurde geschärft und die enge Abstimmung hat dazu geführt, dass wir eine gemeinsame Gesundheitsstrategie für die Menschen in Wolfsburg und im Werk eingeleitet haben, die es fortzuführen gilt.“



Probieren den neuen Zugang aus (v.l.): Betriebsrat Mike Sempf, Referentin Christin Vincenz-von Cederstolpe, Betriebsrat Jürgen Hildebrandt und Planer Christoph Aretz.

Fahrradständer an Tor Ost und Tor Nord werden mit Schließanlagen gesichert

Zutritt nach WU nur noch mit Werksausweis – Weitere Anlagen folgen

Gute Nachricht für viele hundert Kolleginnen und Kollegen, die mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen: Die Fahrradständer an Tor Ost und Tor Nord werden mit Schließanlagen gesichert. Betriebsrat Jürgen Hildebrandt: „Bei uns Betriebsräten haben sich immer wieder Kolleginnen und Kollegen gemeldet, denen die Räder gestohlen oder beschädigt wurden. Darum haben wir auch über die TaskForce Verkehr schon lange eine bessere Sicherung der Abstellflächen gefordert.“

Als erste Anlagen bekommen die Radständer am Tor Ost noch vor dem Werksurlaub eine Zubesy-Sicherung (Zubesy = Zutrittsberechtigungs-System). Damit lässt sich die Tür zur Anlage nur mit einem

VW-Ausweis öffnen. Vorher wurde die ganze Abstellfläche umzäunt.

Als nächstes wird die Fahrradanlage an Tor Nord ebenso gesichert. Hier muss sich aber vorher die Corona-Lage noch weiter

entspannen, denn zurzeit ist die Abstellanlage wegen zu enger Abstände an den Eingängen verlegt.

„Mit den Toren Ost und Nord wollen wir Erfahrungen mit der Sicherung sammeln. Im nächsten Schritt sollen dann die Abstellanlagen an der FE und am CKD-Tor besser geschützt werden“, sagte Betriebsrat Mike Sempf, der im Verkehrsausschuss die Verbesserungen für Fahrradfahrer mit voranbringt. Die Anlagen an Tor 6 und Tor 17 bleiben zunächst unverändert.

Hier plant ein Investor große Bauarbeiten, die auch die VW-Parkplätze und damit auch die Abstellanlagen betreffen würden.

Jürgen Hildebrandt: „Ich bedanke mich bei allen Kolleginnen und Kollegen in der Planung und im Werkservice, die an dem Umbau mitarbeiten haben. Die Marke VW und das Fahrrad stehen für umweltfreundliche Mobilität. Wenn jetzt mehr Beschäftigte mit dem Rad kommen, ist das gut für die Gesundheit und für die Natur.“

Community zur Hochvolt-Batterie

Mit dem laufenden Umstieg in die Elektromobilität wird es für immer mehr VW-Beschäftigte wichtig, sich mit dem Herz dieser Technik zu befassen: der Hochvolt-Batterie. Darum haben sich Kollegen der Group Academy zusammengetan und „Die Batterie Community“ ins Leben gerufen. Die neue Community veranstaltet Workshops und regelmäßigen Skype-Calls und hat sich eine Austauschplattform auf Group Connect geschaffen:

<https://soco.volkswagen.com/sbc/groups/community-hv-batterie-systeme/pages/start>

Die Community ist offen für alle Interessierten, technische Vorbildung ist keine Voraussetzung. Henning Nannen und Christian Jelitto, die die Community gegründet haben, sagen: „Die Hochvolt-Batterie ist das Herzstück des Elektrofahrzeugs. Es hilft Volkswagen als Unternehmen, aber auch jedem Einzelnen, wenn das Fachwissen über Zelle und Batterie sich schnell im Unternehmen ausbreitet. Dazu wollen wir mit der Community einen Beitrag leisten.“



Datenschutz-Navi erklärt ein wichtiges Thema leicht verständlich

Konzern Datenschutz will sperriges Thema unterhaltsam rüberbringen – Enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Datenschutz ist wichtig, egal ob für Menschen oder Unternehmen. Gleichzeitig ist die Beachtung und Umsetzung von Datenschutzvorgaben im Alltag für manch einen etwas nervig. Und was wirklich mit den eigenen Daten passiert, weiß doch auch niemand. Oder? Der Konzern Datenschutz bei Volkswagen reicht allen Beschäftigten die Hand, die es so oder ähnlich empfinden. Helfen soll zum Beispiel das Anfang des Jahres gestartete Datenschutz-Navi: Das Programm führt die Nutzer spielerisch an das eher trockene Thema heran.

Dr. Oliver Draf, Leiter Konzern Datenschutz, gibt einen kleinen Einblick in den Alltag seines Teams: „Datenschutz? Das ist ja viel zu kompliziert und es ist auch noch eine zusätzliche Belastung. Sätze wie diesen hören wir immer wieder im Unternehmen. Vielfach werden

auch offen Fragen gestellt wie: Was geschieht da eigentlich mit meinen Daten? Welche Rechte habe ich zu meinen Daten? Was muss ich beim Datenschutz berücksichtigen?“

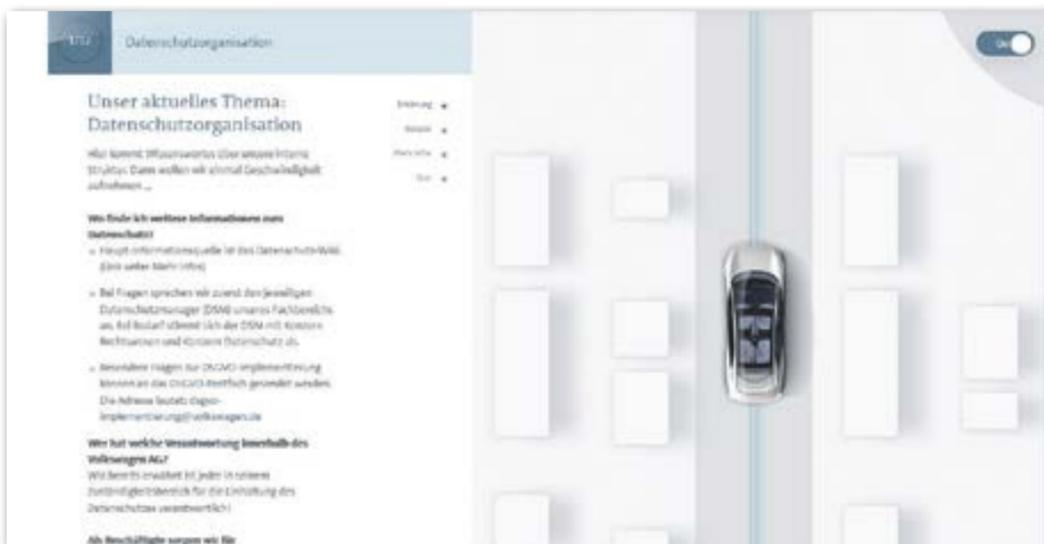
Das Team vom Konzern Datenschutz kennt die Unsicherheit vieler Kolleginnen und Kollegen mit dem Thema und will ihr begegnen. Nur ein Instrument dazu ist das Datenschutz-Navi. Das hilfreiche Tool ist über die Stichwortsuche im Intranet schnell gefunden. Die Kategorien Basis-, Anwender-, Experten- und Führungskräfte wissen stehen zur Auswahl. Zum Start wählt man zwischen drei Fahrzeugen der ID-Reihe und wird dann durch eine Strecke geleitet, die bei jedem Zwischenstopp Informationen und eine Frage zum Thema Datenschutz parat hat. Kleine Videos mit Beispielsituationen ergänzen die wichtigsten Informationen kurzweilig. „Datenschutz und der Umgang mit Daten sind oft nicht ganz leicht

zu durchschauen. Das Datenschutz-Navi erklärt ein anspruchsvolles Thema gleichzeitig unterhaltsam und gut nachvollziehbar“, lobt Betriebsratskoordinator Achim Thust, Sprecher der Kommission Datenschutz. Und er betont: „Der Konzern Datenschutz leistet sehr wichtige Arbeit. Hier geht es um Persönlichkeitsschutz der Belegschaft und geschäftliche Interessen gleichermaßen.“

Das Team von Dr. Oliver Draf arbeitet eng mit dem Betriebsrat zusammen. „Das entspricht unserem Selbstverständnis und ist auch in der Betriebsvereinbarung 3/2018 niedergeschrieben“, sagt er.

Auch bei der Entwicklung des Datenschutz-Navis war die entsprechende Arbeitsgruppe der Kommission Datenschutz frühzeitig eingebunden.

Wer Fragen, Anregungen und Wünsche hat, kann per E-Mail Kontakt aufnehmen: datenschutz@volkswagen.de



Im ID Vizzion auf dem Fragen-Parcours: Das Bildschirmfoto zeigt, wie das Datenschutz-Navi aussieht.



Betriebsratskoordinator Achim Thust (l.) und Dr. Oliver Draf, Leiter Konzern Datenschutz.





Neue Rahmenlager für Golf und Tiguan: Bei den Plug-In-Hybriden von Golf und Tiguan wurden die hinteren Rahmen geändert, damit die Batterie Platz findet. Damit die Fabrik die neuen Modelle flexibel aufnehmen kann, entstehen im Sommer zwei neue Rahmenlager, eines in Halle 8, eines in Halle 54. „Mit dem Variant, dem Gasmodell, dem Plug-In-Hybrid und verschiedenen Achslenkern bekommen wir gerade beim Golf eine neue Variantenvielfalt, die das neue Rahmenlager gewährleisten kann“, sagt Unterabteilungsleiter Marco Kick.



B-Säulen-Anlage Karosseriebau Golf wird ergonomischer: In der B-Säulen-Anlage in Halle 2a bewegen die Beschäftigten pro Schicht 1,8 Tonnen Stahl per Hand. 360 Bauteile aus dem Behälter nehmen, drehen und in die Anlage legen. „Wir ändern im WU die Aufnahmevorrichtung in der Maschine. Dann müssen die Einleger das Werkstück nicht mehr drehen. Das senkt die Belastung im Arbeitsgang“, sagt Planer Lars Kascha, der das Projekt umsetzt.

Umbauarbeiten im WU 2020: „Neue Anlagen sichern auch unsere Arbeitsplätze“



Austausch beim Rundgang: Betriebsrat Jürgen Hildebrandt (l.) und Waldemar Müller, Leiter der Serienplanung, in Halle 3.

Im Werksurlaub 2020 werden keine Fahrzeuge im Werk Wolfsburg produziert – aber zur Ruhe kommt die größte Autofabrik Europas nicht: Mehr als 300 Maßnahmen werden die Kolleginnen und Kollegen der Planungen, Betreiber und Instandhalter dieses Jahr umsetzen.

Schwerpunkte sind der Golf Variant und der Tiguan Plug-In-Hybrid. Beim Tiguan reichen die Pläne weit in die Zukunft: Schon jetzt werden die Anlagen auf den Nachfolger des aktuellen Modells vorbereitet.

Als Betriebsrat und Leiter des Planungsausschusses begleitet Jürgen Hildebrandt die Arbeiten: „Unsere Standortplaner müssen arbeiten, wenn andere in den Urlaub fahren. Dafür bedanken wir uns. Ihre Arbeit hilft im ganzen Werk, dass wir in Wolfsburg technisch ganz vorne bleiben. Das hilft auch bei der Sicherung der Arbeitsplätze.“



Automatischer Einbau für Tiguan, Touran und Tarraco: In Halle 3 wird der Einbau von Heckklappe und Türen in die Karosserie automatisiert. Völlig neu ist die computergesteuerte Ausrichtung beim Einbau: Fühler vermessen vorher Anbauteil und Karosserie und berechnen dann die optimale Einbaulage. „Damit bauen die Roboter Klappen und Tür bestmöglich ein“, sagt der zuständige Planer Sascha Kuhn.



Anlagen für den Golf Variant: In Halle 4 wird die Anlage für den hinteren Boden für den Golf Variant aufgebaut, der nach dem Sommer anläuft. Die Anlagen kommen aus Zwickau, werden in Wolfsburg wieder aufgebaut, und können bis zu 660 Böden pro Tag herstellen. „Die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen im Werk Zwickau, der Markenplanung und der Partnerfirma war top“, so die zuständigen Planer Andreas Rüdiger (l.) und Christoph Nehrhorn.



Neue Decke eingezogen: In Halle 8 wurde das so genannte Tieffeld überbaut. Auf der neu geschaffenen Fläche entstehen zwölf zusätzliche Arbeitstakte für die Montagelinie 4. Damit ist nun genug Platz da, um den Plug-In-Hybrid zu integrieren. Nach den baulichen Maßnahmen erfolgt auch die neue fördertechnische Anbindung und Einrichtung der Arbeitstakte.

Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung: Gebt eure Stimme ab oder kandidiert sogar selbst!

JAV-Vertreter treffen wichtige Entscheidungen – Live-Webcast feierte erfolgreiche Premiere

Es ist der reinste Aderlass, den die Jugend- und Auszubildendenvertretung im Werk Wolfsburg in den vergangenen Wochen erlebt hat und noch erlebt. 8 von 15 gewählten Vertretern haben altersbedingt das Gremium verlassen. Viele aus den vergangenen Jahren bekannte Gesichter sind weg, darunter die bisherige Vorsitzende Felina Bodner (siehe Interview rechts), deren Nachfolgerin Adriana Gilbo ist (Seite 3). Gleichzeitig bedeutet das: Neue Leute kommen! Denn im Herbst findet die Jugendwahl statt, die Vorbereitungen dafür laufen auf Hochtouren.

Eine junge Kollegin ist auf ihrer neuen Versetzungsstelle unglücklich – ein Fall für die JAV. Das Unternehmen möchte einen neuen Ausbildungsberuf einführen – nur mit Beteiligung der JAV. Entscheidungen im Betriebsrat für das ganze Werk – die JAV stimmt mit ab. Die Tarifkommission legt ihre Strategie für die nächste Verhandlungsrunde fest – die JAV sitzt mit am Tisch. Diese Beispiele zeigen: Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist eine wichtige Größe bei Volkswagen. Oder, wie es die nun ausgeschiedene Vorsitzende Felina Bodner im Interview sagt: „Wir sind nicht die kleinen Kinder und die Kinderbetriebsräte, die sich alles gefallen lassen.“ Jedes JAV-Mitglied gibt den Auszubildenden und Dualstudierenden am Standort eine Stimme, die auch gehört wird.

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz wird die JAV alle zwei Jahre gewählt. Bei Volkswagen Wolfsburg sind entsprechend der Größe des Betriebes insgesamt 15 Mandate zu besetzen. Acht Kolleginnen und Kollegen scheiden aus, die sieben übrigen kandidieren erneut – aber auch sie rutschen nicht einfach wieder in die JAV rein, sie brauchen die Stimmen der Wahlberechtigten. Wenn alle nötigen Regelungen zur Wahl getroffen sind, versorgen die JAV-Mitglieder die Ausbildungsklassen mit allen wichtigen Informationen.

Um den jungen Beschäftigten ihre Arbeit, die anstehende Wahl und auch aktuelle Themen schon jetzt näherzubringen, hatte die JAV Ende Juni zu ihrem ersten Webcast eingeladen: zu einer Livesendung, die im Intranet abzurufen war. „Wegen Corona mussten wir die vergangenen beiden Jugendversammlungen, die

sonst immer im CongressPark sind, verschieben. So kam die Idee, einen Webcast anzubieten – und die Reaktionen darauf waren sehr positiv“, sagt die neue Vorsitzende Adriana Gilbo.

Gäste waren Bundeswirtschaftsminister Hubertus Heil und Betriebsratsvorsitzender Bernd Osterloh. Danilo Greco von der JAV: „Viele Fragen an uns und unsere Gäste hatten wir schon im Vorfeld bekommen, manche Fragen kamen aber live in der Sendung rein, das war für uns sehr spannend.“ Am Ende hatten sich alle Beteiligten super geschlagen – ein tolles Format für die Zukunft.

Der Start ins neue Ausbildungsjahr erfolgt dieses Mal in drei kleineren Gruppen

Eine besondere Herausforderung wird der Ausbildungsstart am 1. September. Traditionell haben die frischgebackenen VW-Beschäftigten ihren ersten Arbeitstag in der VW-Arena. Aus Gründen des Gesundheitsschutzes werden die

Auszubildenden und Dualstudierenden in drei Gruppen zu je 200 Personen aufgeteilt. Auch dann gilt natürlich der Mindestabstand von 1,50 Meter; VW-Arena und Gesundheitsamt haben dem Konzept zugestimmt.

Klar, der Start ins Berufsleben ist somit etwas gewöhnungsbedürftig. „Aber wir versuchen gemeinsam mit dem Unternehmen, den ersten Arbeitstag für die 626 Neuen so angenehm wie möglich zu machen“, verspricht Adriana Gilbo. Nur das Beste für die jungen Beschäftigten: Alles wie immer bei der JAV.



Hand in Hand für eine starke Mitbestimmung: Zusammenhält ist das A und O bei Volkswagen, das gilt auch für die Arbeit der JAV. Und natürlich sind diese Fotos schon einige Monate vor der Corona-Krise und den Abstandsregeln entstanden.



Webcast statt Jugendversammlung: Die Sendung mit (v.l.) Hubertus Heil, Felina Bodner, Danilo Greco und Bernd Osterloh stieß auf großes Interesse.

Felina Bodner: „Wir sind nicht die Kinder-Betriebsräte, die sich alles gefallen lassen“

Die frühere JAV-Vorsitzende im letzten Interview bei VW

Felina Bodner (26) hat sich den Großteil ihres Berufslebens in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) von Volkswagen engagiert. 2012, vor acht Jahren, wurde sie erstmals in die Jugendvertretung gewählt. Ab 2014 war Felina Vorsitzende der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (also zuständig für alle deutschen Standorte), 2018 übernahm sie dann auch den Vorsitz der JAV am Standort Wolfsburg. Altersbedingt ist die 26-Jährige jetzt aus dem Gremium ausgeschieden. Das letzte Interview in alter Funktion führte sie mit der MITBESTIMMEN.

Felina, seit Du volljährig bist, hast Du Du in der JAV gearbeitet, diese Zeit ist jetzt vorbei. Wie fühlst sich das an?

Merkwürdig. Ich gehe mit einem weinenden und einem lachenden Auge. Ich bin mit 18 Jahren gewählt worden und bin in dieser Zeit und in dieser Funktion auch ein Stück weit erwachsen geworden. Man hat ja unglaublich viele Dinge erlebt, ob nun privat oder bei der Arbeit. Ich bin dankbar, dass ich diese Chance hatte, zumal ich viermal wiedergewählt worden bin. Dafür danke ich allen Auszubildenden und Dualstudierenden – den aktuellen und den ehemaligen.

Was lag Dir in Deiner Zeit als Vorsitzende der JAV besonders am Herzen?

Mir war immer wichtig, dass Auszubildende und Dualstudierende auf Augenhöhe behandelt werden und nicht das Gefühl bekommen, sie hätten weniger Rechte als die anderen Beschäftigten.

Hast Du gegenüber dem Unternehmen oder auch dem Betriebsrat denn mal das Gefühl gehabt, dass die Jugend nur Juniorpartner ist?

Nein, aber man darf sich eben auch gar nicht erst in so eine Rolle drängen lassen. Wir sind vollwertige Mitglieder in verschiedenen Gremien, auch in der IG-Metall-Fraktion. Wenn du das ausstrahlst, wirst du auch respektiert. Aber natürlich hatte ich viele Situationen, in denen ich die einzige Frau war, auch dann spürt man eine andere Behandlung. Ich brauche nicht als erste das Wort, weil ich eine Frau bin, man muss mir nicht die Tür aufhalten, weil ich eine Frau bin. Wenn es gerade passt, halte ich dem Topmanager die Tür auf – na und? Ich möchte einfach, dass man mich und uns auf Augenhöhe behandelt. Da hängt auch viel vom eigenen Verhalten ab.

Wie hast Du die Zusammenarbeit mit Deinen Kolleginnen und Kollegen in der JAV erlebt?

Wir waren ein total tolles Team, auch über die Jahre hinweg und in verschiedenen Konstellationen! Dazu hat übrigens beigetragen, dass wir Hierarchien abgebaut haben. Weg von Hauptverantwortlichen, hin zu Teamsprechern. Wir haben einfach als Kolleginnen und Kollegen zusammengearbeitet. Und natürlich haben sich auch Freundschaften entwickelt. Mit meinem Vorgänger Marcel Poppe zum Beispiel habe ich mich erst vor ein paar Tagen wieder getroffen.

Hand aufs Herz: Worauf hättest Du in den vergangenen Jahren gut verzichten können?

Ich wurde ja am Anfang eingearbeitet. Wie verhält man sich in welchem Fall und so weiter, das hat mir alles sehr geholfen. Bis 2015 die Dieselaffäre kam. Da habe ich mir gedacht: So etwas hat dir niemand gesagt. Plötzlich haben wir ganz andere Gespräche geführt, nachdem dem Unternehmen dieser gewaltige Schaden entstanden war. Das hat uns bis zuletzt beschäftigt. Naja, und dann kam noch die Corona-Pandemie... Aber ich habe festgestellt: Wenn man die Auszubildenden und Dualstudierenden an seiner Seite hat, kann man alles schaffen.

Die JAV-Wahl steht vor der Tür. Warum sollten junge Kolleginnen und Kollegen wählen gehen? Oder besser noch: Warum sollten sie sich selbst aufstellen lassen?

Hier hat man die Chance, etwas zu erreichen, man kann viel Eigeninitiative zeigen. Für mich war das Ziel, dass Auszubildende und Dualstudierende als gleichwertige Beschäftigte angesehen werden, und dass sich unsere Berufsausbildung stetig verbessert. Ich glaube, dass wir in den Jahren vielen Auszubildenden und Dualstudierenden in schwierigen Situationen weiterhelfen konnten. Übrigens zum Thema Übernahme: Wenn jemand auf die Idee kommt, die Übernahme anzugreifen – dann macht er das genau einmal! Ich glaube, dass letztes Jahr die Betriebsversammlung gezeigt hat, dass wir uns nicht alles gefallen lassen. Unsere Stärke ist, dass wir ganz eng beieinander stehen. Das haben

alle Ausbildungsjahrgänge immer wieder gezeigt.

Jetzt hast Du die Betriebsversammlung und Deinen Auftritt dort selbst angesprochen. Dann verrate uns doch mal: Warst Du wirklich so cool und abgeklärt, als Du auf der Bühne vor 12.000 Leuten Herrn Dr. Diess angezählt hast, weil er an die Berufsausbildung ran wollte?

Neel! Ich konnte an dem Tag nicht mal allein zur Arbeit fahren. Das lag aber weniger daran, dass ich vor dem Vorstand und den vielen Kolleginnen und Kollegen sprechen musste. Sondern es ging darum, den versammelten Beschäftigten in zehn bis 15 Minuten aufzuzeigen, warum die Berufsausbildung so wichtig ist. Ich hatte Angst davor, der Tatsache nicht gerecht zu werden, dass wir uns die Ausbildung nicht wegnehmen lassen dürfen. Oder dass das Thema einfach keinen Anklang findet, weil es in dieser riesigen Belegschaft nur um 2500 junge Leute ging. Aber es hat ja geklappt: Ich habe ganz viele positive Nachrichten nach meiner Rede bekommen, und die Diskussion um die Ausbildung kam nie wieder. Das ist auch das, was ich den Auszubildenden und Dualstudierenden sage: Stellt Dinge in Frage! Kritisiert Dinge! Hinterfragt Dinge! Wir sind nicht die kleinen Kinder und die Kinderbetriebsräte, die sich alles gefallen lassen. Wir haben ein Recht auf Übernahme und wir haben ein Recht, ein Teil der Volkswagen-Familie zu sein.

Wir haben das erreicht und noch vieles mehr. Ohne die Unterstützung der Auszubildenden und Dualstudierenden wäre das aber niemals möglich gewesen. Dafür bin ich unglaublich dankbar.

Zum Abschluss eine persönliche Frage: Wohin führt Dich der Weg nach der JAV?

Ich freue mich sagen zu können, dass ich meinen Zielbahnhof gefunden habe. Ich lasse mich jetzt bei Volkswagen zwei Jahre freistellen und werde politische Sekretärin bei der IG Metall in Wolfsburg, dort werde ich Klein- und Mittelbetriebe betreuen. Ich freue mich, dass ich jetzt einen Einblick auch in andere Unternehmen bekomme, aber mein Herz wird immer bei Volkswagen bleiben. Es ist nicht ausgeschlossen, dass ich irgendwann zurückkomme. Ich denke mit einem Strahlen im Gesicht, einem vollen Herzen und vielen Erinnerungen zurück. Oh Mann, jetzt habe ich doch fast geweint.



Die JAV-Wahl einfach erklärt

(Quelle: Wikipedia)

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist die Vertretung der Jugendlichen unter 18 Jahren und der zur Berufsausbildung Beschäftigten (Auszubildende, Praktikanten, Werkstudenten) unter 25 Jahren in einem Betrieb oder einer Behörde in Deutschland. Diese Personengruppe ist daher auch wahlberechtigt. Eine Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nur gewählt werden, wenn bereits ein Betriebsrat besteht. Eine Doppelmitgliedschaft in Betriebsrat und JAV ist im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) nicht vorgesehen.

Passive Wahl:

Jeder Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres (auch, wenn er nicht mehr in der Ausbildung ist) darf sich zur Wahl aufstellen lassen. Er darf nicht Mitglied des Betriebsrates sein. Mitglieder, die im Laufe der Amtszeit das 25. Lebensjahr überschreiten, bleiben gem. § 64 Abs. 3 BetrVG dennoch Mitglied der JAV.

Aktive Wahl

Alle jugendlichen Beschäftigten bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und alle Auszubildenden unter 25 dürfen die Jugend- und Auszubildendenvertretung wählen.

Aufgaben

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung arbeitet eng mit dem Betriebsrat bzw. der Personalvertretung zusammen. Zu den Aufgaben gehören die Wahrnehmung der Belange der Auszubildenden, die Beantragung von Maßnahmen beim Betriebsrat oder der Personalvertretung (speziell zu Ausbildung, Übernahme, Gleichstellung von Männern und Frauen), die Überwachung von Gesetzen, Vorschriften, Tarifverträgen sowie Anregungen der Auszubildenden an den Betriebs-/Personalrat und die Integration ausländischer Auszubildender.

Rechte

- Teilnahme an Betriebsrats- bzw. Personalratsitzungen
- unter bestimmten Voraussetzungen Teilnahme an Ausschusssitzungen des Betriebsrates
- unter bestimmten Voraussetzungen Teilnahme an Besprechungen zwischen Betriebs-/Personalrat und Arbeitgeber
- JAV-Versammlungen
- JAV-Vertretungssitzungen
- Abhalten von Sprechstunden
- Teilnahme an erforderlichen Schulungen auf Kosten des Arbeitgebers
- Freistellungen von der arbeitsvertraglichen Pflicht zur Erledigung der Aufgaben als JAV-Mitglied ohne Minderung des Arbeitsentgeltes oder einem Verlust der eingebrachten Arbeitszeit
- Die JAV hat Anspruch auf die Nutzung eines eigenen Büroraums

Die Wahl im VW-Werk Wolfsburg

Die Anzahl der Wahlberechtigten richtet sich nach der Größe des Betriebes. Betriebe mit mehr als 1000 Beschäftigten – wie hier im Werk – wählen 15 Jugendvertreter. Die Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung findet alle zwei Jahre in einem Zeitraum vom 1. Oktober bis 30. November statt. Die Amtszeit der Mandatsträger beginnt mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses, oder, bei noch bestehender JAV, mit Ende der Amtszeit der alten JAV (welche aber spätestens am 30. November enden muss).



Der Regenbogen als Symbol für Vielfalt und Toleranz: Er wehte beim Betriebsrat (oben) und gleich mehrfach vor dem Markenhochhaus. Dort versammelten sich (v.l.) Elke Heitmüller, Gunnar Kilian, Thore Masekowitz, Daniela Cavallo, Christian Hoppe-Manegold, Bernd Osterloh, Susanne Preuk und Julia Rosenthal.

Der Regenbogen wehte als Zeichen der Toleranz

Betriebsrat beteiligte sich an wichtigen Aktionstagen

Der Regenbogen ist das farbenprächtige Symbol der Bewegung LGBT+ ⁽¹⁾. Gleich zweimal wehten kürzlich die bunten Flaggen im Werk, erst anlässlich der „Wolfsburger Woche für Vielfalt und Toleranz“, kurz darauf am Diversity Day.

„Es gibt ja nicht viele Gründe, aus denen wir unsere Betriebsratsfahne einholen, aber im Austausch gegen die Regenbogenflagge haben wir das natürlich gerne und voller Stolz getan“, sagt Susanne Preuk, Vorsitzende des Ausschusses für Chancengleichheit, Gleichstellung und Vereinbarkeit Beruf und Privatleben beim Betriebsrat.

Auch vorm Markenhochhaus flatterte der Regenbogen im Wind. Wie schon weiter unten in der Südstraße traten auch hier Betriebsratsvorsitzender Bernd Osterloh

und seine Stellvertreterin Daniela Cavallo mit aufs Foto – sie standen und stehen in aller Deutlichkeit zu Werten wie Toleranz, Akzeptanz und Vielfalt.

Einer freute sich ganz

besonders über die Aktion: Thore Masekowitz, Sprecher des LGBT-Netzwerks „We Drive Proud“ im Werk Wolfsburg (zu finden im Intranet und bei GroupConnect). Er sagt: „Die Flaggen im Werk waren ein schönes Symbol, das ein buntes Schlaglicht auf unsere Themen geworfen hat. Wobei man sagen muss, dass der Arbeitgeber Volkswagen in Sachen Toleranz schon weit vorne ist, auch Dank der Arbeit der Diversity-Abteilung.“

¹ *LGBT steht für Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender, also Lesbisch, Schwul, Bisexuell und Transgender; das Pluszeichen steht für alle weiteren Gruppierungen, die nicht der Hetero-Normativität entsprechen.*



Buch über „Rechtspopulismus in der Arbeitswelt“

Giuseppe Gianchino, Leiter der Migrantenvertretung, hat mitgearbeitet

Der Leiter der VW-Migrantenvertretung Giuseppe Gianchino hat an einem neuen Sachbuch über Rechtspopulismus in der Arbeitswelt mitgearbeitet. So lautet auch der Titel des Buches, in dem verschiedene Aspekte des Themas aufgegriffen werden.

„Für uns in der Migrantenvertretung ist der Kampf gegen den Rechtspopulismus ein wichtiger Teil unserer täglichen Arbeit. Denn damit helfen wir unseren Kolleginnen und Kollegen aus mehr als 100 Ländern genauso wie mit Tipps für die Urlaubsanträge oder mit Beratung bei familiären Problemen“, sagt Gianchino.

In dem Buch berichtet er über die Entstehung der Migrantenvertretung im VW-Werk Wolfsburg, über seine Vorgänger Lorenzo Annese oder Rocco Lochiatio, und über die politische Entwicklung. „Wenn ich sehe, wohin sich Deutschland und andere Länder in Europa politisch entwickeln, macht mir das Sorgen“, sagt er mit Blick auf den zunehmenden Rechtspopulismus in vielen Ländern des Kontinents.

„Rechtspopulismus in der Arbeitswelt“ der Herausgeber Björn Allmendinger und Sascha Howind ist im Offizin-Verlag in Hannover erschienen und kostet 10 Euro. ISBN 978 3 945 447 284



VW-Beschäftigte bekommt die bezahlte Auszeit, bei der FSAG ist das Modell schon ein großer Erfolg

Betriebsratsvorsitzende Simone Mahler von den Financial Services berichtet von den Erfahrungen

Ab 1. Januar 2021 können VW-Beschäftigte die so genannte Auszeit nutzen, eine Art bezahlter befristeter Freistellung. Das haben Betriebsrat, IG Metall und Unternehmen im Tarifvertrag festgelegt. Alle weiteren Einzelheiten werden im Laufe des Jahres geregelt und bekannt gegeben. Die offizielle Bezeichnung lautet Lebensphasenorientiertes Wertguthabenkonto. Entstanden ist das Modell ursprünglich bei der FSAG, wo es auch schon gelebt wird. Die Betriebsratsvorsitzende Simone Mahler erklärt dazu im Interview die Einzelheiten.

Simone, was genau ist die Auszeit-Regelung bei der FSAG und wie ist sie zustande gekommen?

„Wir haben eine Pilotvereinbarung für eine befristete berufliche Auszeit erarbeitet. Und tatsächlich geht das auf eine Forderung aus 2016 zurück, die unsere Betriebsräte vom Gleichstellungsausschuss bei einer Frauentagsveranstaltung aufgemacht haben. Es gab immer wieder den Wunsch der Kollegen nach mehr zeitlicher Flexibilität für Pflege, Familie, Ehrenamt, längere Reisen oder Hängematte. Die persönlichen Gründe sind da sehr verschieden und haben sicher alle ihre Berechtigung. Seit 1. Januar gibt es nun bei uns die Möglichkeit, eine Auszeit mit mindestens 3 Monaten Vorlaufzeit zu beantragen, bei Pflege kann die Ankündigungszeit kürzer sein. Die Auszeit

selbst kann zwischen 3 und 6 Monaten dauern. Ziemlich genial ist auch, dass die Finanzierung der Auszeit gleich mitgedacht wurde. Während der Auszeit bekommen die Kollegen 75 Prozent ihres Gehalts und nach der Rückkehr in den Beruf bekommen sie auch eine bestimmte Zeit lang weiter 75 Prozent ihres Gehalts. Das Unternehmen geht in Vorleistung und der Kollege zahlt dann so später den Vorschuss schrittweise zurück.“

Wie ist die Sache bei den Kolleginnen und Kollegen angekommen?

„Die Kollegen waren begeistert, wir haben super viel positives Feedback für unsere Arbeit bekommen. Zusammengefasst wird die Pilotvereinbarung ‚Meine Auszeit‘ als starkes Angebot zu super Konditionen wahrgenommen.

Seit dem 1. Januar können Anträge gestellt werden, bisher haben das 30 Kollegen genutzt. Ehrlich gesagt denke ich, dass ohne Corona wahrscheinlich noch mehr Kollegen einen Auszeit-Antrag gestellt hätten.

In den nächsten Wochen werden wir erste Erfahrungsberichte haben. Und natürlich werden wir uns das in diesem Jahr ganz genau anschauen und auswerten, wie gut das Angebot in der Umsetzung funktioniert. Vielleicht werden wir die Regelungen nochmal anfassen müssen, aber für Aussagen ist es jetzt noch zu früh.“

Machen die Vorgesetzten gut mit bei der Auszeit oder gibt es manchmal Widerstände?

„Bisher hatten wir keine Probleme. Anträge wurden nicht abgelehnt, aber das ein oder andere Mal am Zeitpunkt geschraubt. Sollte es doch mal zu schwierigeren Situationen kommen, werden Führungskraft, Personalwesen und Betriebsrat an einen Tisch kommen, um dies zu besprechen. Ich bin da sehr optimistisch, dass wir das zusammen hinkommen.“

Müssen sich Nutzerinnen und Nutzer der Auszeit Sorgen machen, dass sie nach einer längeren Abwesenheit (sechs Monate) den Anschluss im Betrieb verpassen, z.B. durch Nachteile in der Entgeltentwicklung oder Karriereplanung?

„Nachteile nicht, vielleicht sogar eher Vorteile. Zum einen kann der Kollege ja durch das, was er in seiner Auszeit macht, einen interessanten Punkt im Lebenslauf dazugewinnen. Das wird sicher nicht immer der Fall sein, aber möglich ist das schon. Und zum anderen bin ich persönlich davon überzeugt, dass man durch eine Auszeit auch immer die Chance hat, motivierter und mit mehr Power wieder zurückzukommen. Wir brauchen Leute, die sich voll einsetzen und mit Spaß dabei sind. Da kann eine Auszeit genau das Richtige sein.“



Mal 'ne Auszeit nehmen? Für VW-Beschäftigte ist das ab 1. Januar 2021 möglich. Simone Mahler berichtet von guten Erfahrungen des Modells bei der FSAG.



Nehmen Aufstellung am erweiterten Mahnmal mit der neuen Mensch- und Erdball-Symbolik (v.l.): Erkan Ayhan, Christoph Görtz, Heinrich Köther, Paul Schulze, Jasmin Weiß, Stefan Bareis, Daniel Nehlich, Daniel Schmidt und Felina Bodner.

Jugendvertretung enthüllt Mahnmal gegen Rassismus

Überarbeitete Version steht vor Halle 5A

Wichtige Botschaft mit neuem Glanz: 13 Auszubildende haben das Mahnmal gegen Rassismus und Faschismus vor der Halle 5A um zusätzliche Elemente erweitert. Eine Weltkugel und Menschen kamen neu hinzu.

Das Projekt setzten die Azubis berufsgruppenübergreifend um, sie konstruieren, fertigten und lackierten. Drei bunte Menschen und der Globus stehen für die Vielfalt der Weltbevölkerung. „Das Mahnmal soll anregen, sich mit Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zu beschäftigen. Und natürlich auch zeigen, dass der Kampf dagegen

bei Volkswagen immer seinen Platz hat“, sagen Adriana Gilbo, Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und ihr Stellvertreter Erkan Ayhan. Jasmin Weiß, Fahrzeuglackiererin in dem Projekt, sagt: „Ich hoffe, dass die Botschaft von dem Mahnmal nicht nur auf uns, sondern auch auf die vorbeigehenden Menschen übergreift.“ Christoph Görtz, Leiter Berufsausbildung Wolfsburg, betont: „Eine kleine Feierstunde für das neue Mahnmal war wegen Corona leider nicht möglich. Das wollen wir am 21. März 2021 nachholen – dem Internationalen Tag gegen Rassismus.“



CORONA NOTHILFE

Eine gemeinsame Spendenaktion des Vorstands der Volkswagen AG und des Konzernbetriebsrats für terre des hommes - Hilfe für Kinder in Not.

i SPENDEN IST GANZ EINFACH

Der QR-Code rechts im Bild führt zum Online-Spendenformular, ebenso wie die Internet-Adresse <http://spenden.volkswagen.de>. Diese Informationen stehen auch in dem Flyer, der jeder Entgeltabrechnung beilieg. Sicherheitshalber hier och einmal die Bankverbindung für die Volkswagen Corona Nothilfe:

Kontoinhaber: terre des hommes

Zweck: Volkswagen Corona Nothilfe

Bank: Volkswagen Bank direct

IBAN: DE78 2702 0000 1510 0050 00

BIC: VOWADE2BXXX

Scannen Sie mit Ihrem Smartphone den QR-Code ein, um zum Online-Spendenformular zu gelangen. Alternativ erreichen Sie es auch unter der Adresse <http://spenden.volkswagen.de>

Wir haben schon die halbe Million Euro geknackt, bitte spendet weiter – und helft Menschen in Not!

Das Geld fließt an Hilfsorganisation terre des hommes

Fast 600.000 Euro sind schon zusammengekommen! So viel Geld habt Ihr, die Beschäftigten von Volkswagen, bisher für die Aktion „Volkswagen Corona Nothilfe“ gespendet. Darin enthalten sind auch jeweils fünfstellige Spenden der Mitglieder des Konzernvorstands. Mit dem Geld lässt sich schon viel Gutes tun – aber die Aktion läuft weiter. Denn Covid-19 wird den Alltag in der Welt noch lange bestimmen und die Krise trifft Menschen in armen Ländern besonders hart. Dort, aber auch hier in Deutschland, wollen wir helfen. Der Vorstand der Volkswagen AG und der Konzernbetriebsrat bitten um weitere Spenden für die „Volkswagen Corona Nothilfe“, das Geld erhält die Organisation [terre des hommes](http://terredeshommes.de) (tdh).

terre des hommes leistet gemeinsam mit vielen Partnern während der Coronapandemie Hilfe für Kinder und Familien. Diese Hilfe umfasst Nahrungsmittelausgaben, Gesundheitsleistungen, Informationskampagnen zu Corona und Hygienemaßnahmen, aber auch psychosoziale Unterstützung, digitales Lernen, Schutz vor familiärer Gewalt sowie Spiel- und Kulturangebote während der Lockdowns.

Die tdh-Partner berichten wegen der strikten Ausgangssperren in Indien von hungernden Familien: Bauarbeiter, Straßenverkäufer, Müllsammler und Hausangestellte leben von der Hand in den Mund. Dies sind die Zielgruppen, die terre des hommes und der VW Konzernbetriebsrat in Indien seit jeher unterstützen. Als Folge der Coronapandemie verdienen sie nichts und können keine

Lebensmittel mehr kaufen. Auch staatliche Hilfsprogramme sind eingestellt, kostenlose Nahrungsmittelaushaben wurden mit der Schließung aller öffentlichen Einrichtungen eingestellt. Hunderttausende Textilarbeiterinnen haben als Folge der Pandemie Job und Unterkunft verloren, etliche sitzen auf der Straße. Auch hier helfen tdh und Partner ganz direkt.

In Deutschland engagiert sich tdh für obdachlose Jugendliche und geflüchtete Kinder. In Berlin versorgen die Projektpartner Fixpunkt und Karuna obdachlose Jugendliche: Die Streetworker suchen sie an ihren Treffpunkten auf und informieren über das Virus und Möglichkeiten, sich und andere zu schützen. Fixpunkt hat im Görlitzer Park mobile Händewaschstationen aufgebaut.

Konzernbetriebsratsvorsitzender Bernd Oster-

loh: „Wir bei VW haben durch Kurzarbeit und die vielen Hygienemaßnahmen die Auswirkungen von Corona am eigenen Leib zu spüren bekommen – und tun es noch. Aber das ist kein Vergleich zu Menschen, die wenig oder gar nichts haben. Ihr habt bei Spendenaktionen immer ein großes Herz ge-



Oliver Welke

zeigt. Bitte tut dies erneut und unterstützt unsere Nothilfe.“

Schützenhilfe kommt von TV-Moderator Oliver Welke. Er sagt in Richtung VW-Belegschaft: „Ich bin sehr froh, dass die Mitarbeiter*innen von Volkswagen nicht weggucken, sondern sich solidarisch zeigen und Spenden für die Betroffenen sammeln. Für diese grandiose Unterstützung sage ich als terre des



Bitte unterstützt die Spendenaktion: Felina Bodner, Bernd Osterloh, Angela Kasper und Erkan Ayhan (v.l.) werben bei den Kolleginnen und Kollegen für die Volkswagen Corona Nothilfe.

