



## **ŠKODA Jahrespressekonferenz 2016**

**Mladá Boleslav, 16. März 2016**

**Bohdan Wojnar**

**Vorstandsmitglied von ŠKODA AUTO für HR Management**



- Es gilt das gesprochene Wort -

**Redemanuskript für Bohdan Wojnar**  
**ŠKODA AUTO a.s., Jahrespressekonferenz 2016**  
**16. März 2016**

---

---

**Chart: „Einleitungsfolie“**

Sehr geehrte Damen und Herren,

auch ich begrüße Sie ganz herzlich zur Jahrespressekonferenz von ŠKODA AUTO. Ebenfalls für das HR Management war **2015 ein intensives und erfolgreiches Jahr. 2016 stehen neue Trends** in allen Bereichen unserer Arbeit, einschließlich der Personalarbeit, **im Vordergrund**. Die Veränderung **der Arbeitswelt** und **die Entwicklung der Digitalisierung** sind für uns **eine große Chance**. Wir müssen sie jedoch mit voller Kraft und Effizienz ergreifen. Darüber sowie über weitere Themen wollen wir in den folgenden Minuten sprechen.

**Chart: „Unternehmenserfolge sorgen für Beschäftigungsrekord“**

Das Jahr 2015 war in vieler Hinsicht für das ganze ŠKODA AUTO von großer Bedeutung. Erneut haben wir mehr als 1 Million Fahrzeuge verkauft und der neue Superb ist zu einem echten Star geworden. Unsere Erfolge ermöglichten auch **einen Rekordanstieg aus der Sicht unserer Belegschaft**. Die Marke **ŠKODA** beschäftigt **etwa 28.500 Menschen weltweit**. Das ist mehr als je. Rechnen wir dazu die Arbeitsplätze an, die **ŠKODA AUTO indirekt schafft**, kommen wir zu mehr als **180.000 Mitarbeitern weltweit**.

**2015** konnten wir auch dank unseren Vertriebserefolgen und neuen Produkten fast **1.000 neue Arbeitsplätze schaffen**. An der ŠKODA AUTO Berufsschule für Maschinenbau und der ŠKODA AUTO Hochschule bereiten sich **etwa 2.000 junge Menschen auf ihren zukünftigen Beruf** in höchster Qualität vor. Dies ist allerdings nur der Anfang der Liste unserer gesellschaftsverantwortlichen Aktivitäten.



Gemeinsam mit der Gewerkschaft KOVO starteten wir die nächste Runde der **Mitarbeiterspenden, die Kleidersammlung** unter unseren Mitarbeitern für bedürftige Menschen brachte über 3 Tonnen verschiedener Kleidung, wir helfen Kindern in Kinderheimen, wir pflanzten bereits den halbmillionsten **ŠKODA Baum** in Tschechien an oder tragen zur **Erhöhung der Verkehrssicherheit bei**. Auch dadurch weist ŠKODA eine **hohe Loyalität der Belegschaft** vor. Die jährliche durchschnittliche **Fluktuationsrate erreicht 5%** und ist somit nicht einmal halb so hoch wie in der Industrie.

**Chart: „120 Jahre ŠKODA - Tradition, Attraktivität und Feier gemeinsamer Erfolge“**

ŠKODA ist nicht nur für die bestehenden Mitarbeiter sondern auch für die Öffentlichkeit **attraktiv**. Auf den prestigeträchtigen Ranglisten **Trendence** und **Universum** besetzten wir auch 2015 **die höchsten Plätze**. 120 Jahre reiche Tradition unseres Unternehmens feierten wir mit unseren Mitarbeitern, ihren Familien und Markenfreunden am **Tag der offenen Tür**, der in das Werk und die technische Entwicklung in Mladá Boleslav über **80.000 Besucher** anlockte.

**Chart: „Leistung des Unternehmens und der Belegschaft wirken sich positiv auf die Vergütung aus“**

Sowohl unsere Fahrzeuge als auch das Unternehmen erzielen **hohe Leistungen**. Dies ist für **eine stabile, wettbewerbsfähige Position** auf dem Markt unerlässlich, wobei ein großer Teil der Verantwortung bei unseren Mitarbeitern liegt. Ihre **Flexibilität**, hohe **Arbeitsqualität** und **Engagement** sind die grundlegenden Säulen unseres Erfolgs. Die Mitarbeiter **beeinflussen** daher die höhere Effizienz des Unternehmens und seiner Prozesse **direkt durch ihre Arbeit** aber auch etwa durch das ŠKODA **Verbesserungswesen**. Im Jahr 2015 erhielten wir fast **29.000 Verbesserungsideen**.

Gute Leistung muss Hand in Hand mit **entsprechender Vergütung** gehen. Auch hier **liegt ŠKODA hoch über dem tschechischen Durchschnitt**. Das durchschnittliche **Entgelt** bei ŠKODA AUTO **ist seit 2010 um ungefähr 30%**



**gestiegen**. Das ist ein wesentlicher Unterschied zu manchen Industriebranchen, wo das Lohnwachstum langfristig stagnierte. **2015** zahlten wir den Mitarbeitern einen **Bonus** aus, der im Schnitt **61.500** Kronen überschritt, und wir erwarten, dass sich dieser Betrag 2016 ebenfalls erhöht.

**Chart: „2016 im Zeichen eines beachtlichen Wachstums des Standortes Kvasiny“**

Bereits 2015 wurde **der Standort Kvasiny weiter ausgebaut**. Von unseren Fertigungsstraßen im Osten Böhmens rollen in diesem Jahr **zwei neue Modelle der Marken SEAT und ŠKODA**. Für die Sicherstellung ihrer Produktion müssen wir erstens **Kompetenzen** und Qualifikationen unserer bestehenden Mitarbeiter **erweitern** und zweitens **schaffen** wir **neue Arbeitsplätze**. Nur **2016** finden damit rund **2.000 Menschen einen neuen Job**.

ŠKODA AUTO bietet mit seinem Vergütungssystem sehr **attraktive Bedingungen** sowohl für **Stammmitarbeiter** als auch für **Zeitarbeitnehmer**. Ihre **Position wird** durch **die Charta der Zeitarbeit gestärkt**, die ŠKODA AUTO als erstes Unternehmen Mitteleuropas und die Gewerkschaft KOVO als direkte **Vertreter der Zeitarbeitnehmer** unterzeichneten.

**Chart: „Für die Entwicklung der Beschäftigung ist eine andauernde staatliche Förderung erforderlich“**

Die aktuelle **Lage auf dem Arbeitsmarkt** in Tschechien ist sehr angespannt. Die **Herangehensweise** der tschechischen **Regierung**, die den Unternehmen helfen will, genießt unsere **Wertschätzung**.

Allerdings sind wir bei Lösung der Beschäftigungsfragen **nicht am Ende**. Als bedeutsamer Arbeitgeber würden wir **eine weitere Verbesserung der interregionalen Zusammenarbeit von Arbeitsämtern bei Personalbeschaffung** sehr begrüßen.

Ein wesentliches Thema in Tschechien ist **Mobilität der Arbeitskräfte**. Die Mobilität kann sich erst dann deutlich verbessern, wenn es ein Programm für **einen**



**dauerhaften Umzug von Menschen**, ihr **Wohnen** und die notwendige **Infrastruktur** gibt. Auch die **Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in einigen Berufen** halten wir für wichtig.

Zu wesentlichen Bausteinen der weiteren Entwicklung der Region Rychnov, Kvasiny und Solnice gehören Vollendung der **öffentlichen Industriezone**, Umsetzung von Investitionen in die **öffentliche Infrastruktur** und Förderung der **kommunalen Entwicklung** sowie Stärkung von **Bildung und Gesundheitswesen**.

### **Chart: „Der Industrie stehen weitreichende Änderungen bevor“**

Der Industrie stehen weitreichende Änderungen bevor. Einige davon werden bereits in die Tat umgesetzt: Ein riesiger Aufstieg neuer Technologien, **Digitalisierung** und beispielsweise **Elektrifizierung** werden **die Industrie und somit die Arbeitswelt völlig verändern**. Viel schneller werden **neue Berufe entstehen** und die **heute bekannten** verdrängen. Laut Studien werden bis zu **65%** der heutigen **Studenten** eine **Arbeit ausführen**, die es heute noch gar **nicht gibt**. Dies stellt große **Anforderungen** an das Bildungssystem, das mehr vorausschauend denken muss. **Junge Menschen**, die an der Jahrtausendwende geboren sind, werden ihre Arbeit und ihren Arbeitgeber **viel öfter** tauschen – im Durchschnitt bis zu **10-mal** in ihrem **aktiven Berufsleben**. Darauf müssen sich auch Unternehmen und Personaler einstellen.

### **Chart: „Wesentliche Zukunftsaufgabe: Vorbereitung auf die veränderte Arbeitswelt“**

Wir bereiten uns auf die Änderung der Arbeitswelt schon jetzt. Zum Beispiel **investieren** wir eine Menge Geld in unsere **Berufsschule**. Nur **in den letzten 2 Jahren** investierten wir **135 Millionen** Kronen in die Modernisierung des Gebäudes, vor allen Dingen aber in das Schulmaterial und die Ausstattung der Werkstätten. Weitere Investitionen kommen in diesem Jahr. In der Berufsausbildung wird das Thema **3D Druck** vermittelt, wir haben ein neues **CNC-Zentrum** eröffnet und bauen nun **ein Labor für Robotik** oder **alternative Antriebe**.



Nicht zu vergessen sind **neue Methoden**, die auch in der **Erwachsenenbildung** angewendet werden. Für höhere Ausbildungsflexibilität und Berücksichtigung von Mobilität unserer Belegschaft haben wir **virtuelle Klassen** eingeführt oder auch **Blended Learning**, das Präsenzlernen mit E-Learning kombiniert. Zur Steigerung der Lerneffizienz verwenden wir auch **verschiedene Simulationsmethoden** oder Instrumente der **virtuellen Realität**, vor allem in der technischen Weiterbildung.

### **Chart: „Wir wachsen mit unseren Mitarbeitern“**

Der Arbeitgeber ŠKODA AUTO spielt eine wichtige Rolle. Wir fühlen unsere große Verantwortung. Deswegen bereiten wir kontinuierlich unsere Mitarbeiter und damit auch das ganze Unternehmen auf zukünftige Herausforderungen vor. **Die Bereitschaft zu Änderungen ist der Schlüssel zum Erfolg**. Wir stellen eine offene **und innovative Unternehmenskultur** her, die es unseren Mitarbeitern ermöglicht, das Geschehen im Unternehmen mitzugestalten.

Wir schaffen **neue hochqualifizierte Arbeitsstellen**. Auch 2016 werden wir diesen Trend fortsetzen.

Wir sind uns auch unserer **gesellschaftlichen Verantwortung** sehr gut bewusst. Wir arbeiten mit vielen **gemeinnützigen Organisationen** zusammen und **setzen zahlreiche freiwillige Projekte um**.

Ich bin überzeugt, dass uns nur ein **offener und konstruktiver Sozialdialog** mit unserem Sozialpartner ermöglicht, wichtige Änderungen durchzusetzen und unsere Mitarbeiter und das Unternehmen auf künftige Herausforderungen vorzubereiten.

**Die lange Tradition** unseres Unternehmens **verpflichtet uns** dazu, auf unserem Weg **erfolgreich zu bleiben**. Und mit unseren Mitarbeitern schaffen wir das.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit!