



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!