



Ethik und Transparenz in Automobilunternehmen

Rainer Ludwig

Mitglied der Geschäftsführung der Ford Werke GmbH

Bochum, 28.04.2006

Agenda

- Diversity als Unternehmensstrategie
- Corporate Citizenship / Community Involvement
- Standort Deutschland – Herausforderungen und Chancen
- Investitionssicherungsvereinbarung der Ford-Werke GmbH
- Demografische Entwicklung
 - Frauen in technischen Berufen
 - (Dis)Ability Management
- Corporate Governance

Schaffen eines Arbeitsumfeldes, das ...

- ... eine Kultur fördert, in der Jede/Jeder zum Erfolg von Ford beitragen kann (Inclusion).
- ... die Unterschiede und Fähigkeiten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter respektiert und wertschätzt.
- ... den Vorteil von vielfältig zusammengesetzten Arbeitsteams nutzt.

Die Bedeutung von Diversity bei Ford hat unterschiedliche Dimensionen

Gesellschaftliche Veränderungen:

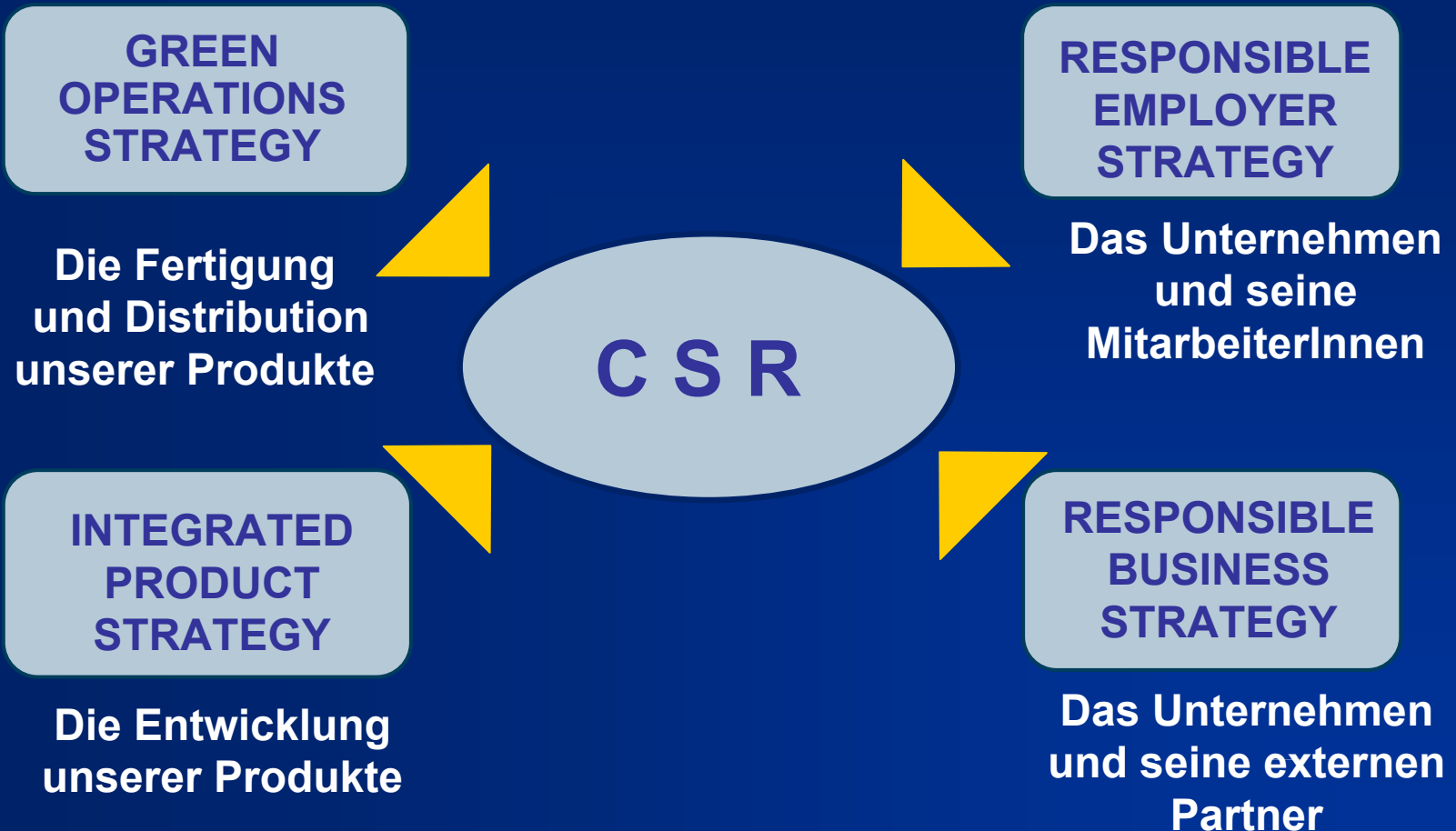
Diversity schafft Offenheit für kulturelle und demografische Veränderungen im Unternehmen.

Unternehmenskultur:

Diversity wirkt sich positiv auf die Motivation und Produktivität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus.



Corporate Social Responsibility



16-Stunden-Programm

- Ford-MitarbeiterInnen engagieren sich im Umfeld ihres Arbeitsplatzes/Werkes oder Wohnorts
- Ford stellt hierfür 16 Arbeitsstunden pro Jahr zur Verfügung
- Ford setzt thematische Prioritäten, eröffnet Kontakte zu externen Organisationen und hält ein breites Projektangebot vor

Projektbeispiel (1)



Viertägiges Ferien-Sport- Programm

für 400 Kinder
und Jugendliche

seit 2004 in den
Oster- und
Herbstferien



Projektbeispiel (2)



**Ford-
Auszubildende
errichten Spiel-
und Kletter-
lokomotive im
Kölner Zoo**

**Patenschaft
seit Frühjahr
2000**

Projektbeispiel (3)

Ford-Graduate Trainees
entwickeln FAIR-Initiative

Fordler Aktiv Im Ruhestand

Herbst 2004



Ziele – Community Involvement @ Ford

Projektpartner

- ✓ konkrete Hilfe
- ✓ Aufmerksamkeit

Gesellschaft

- ✓ Übernahme soz. Verantwortung
- ✓ Stärkung Eigeninitiative
- ✓ Soziales Kapital



**Business
Values**

MitarbeiterInnen

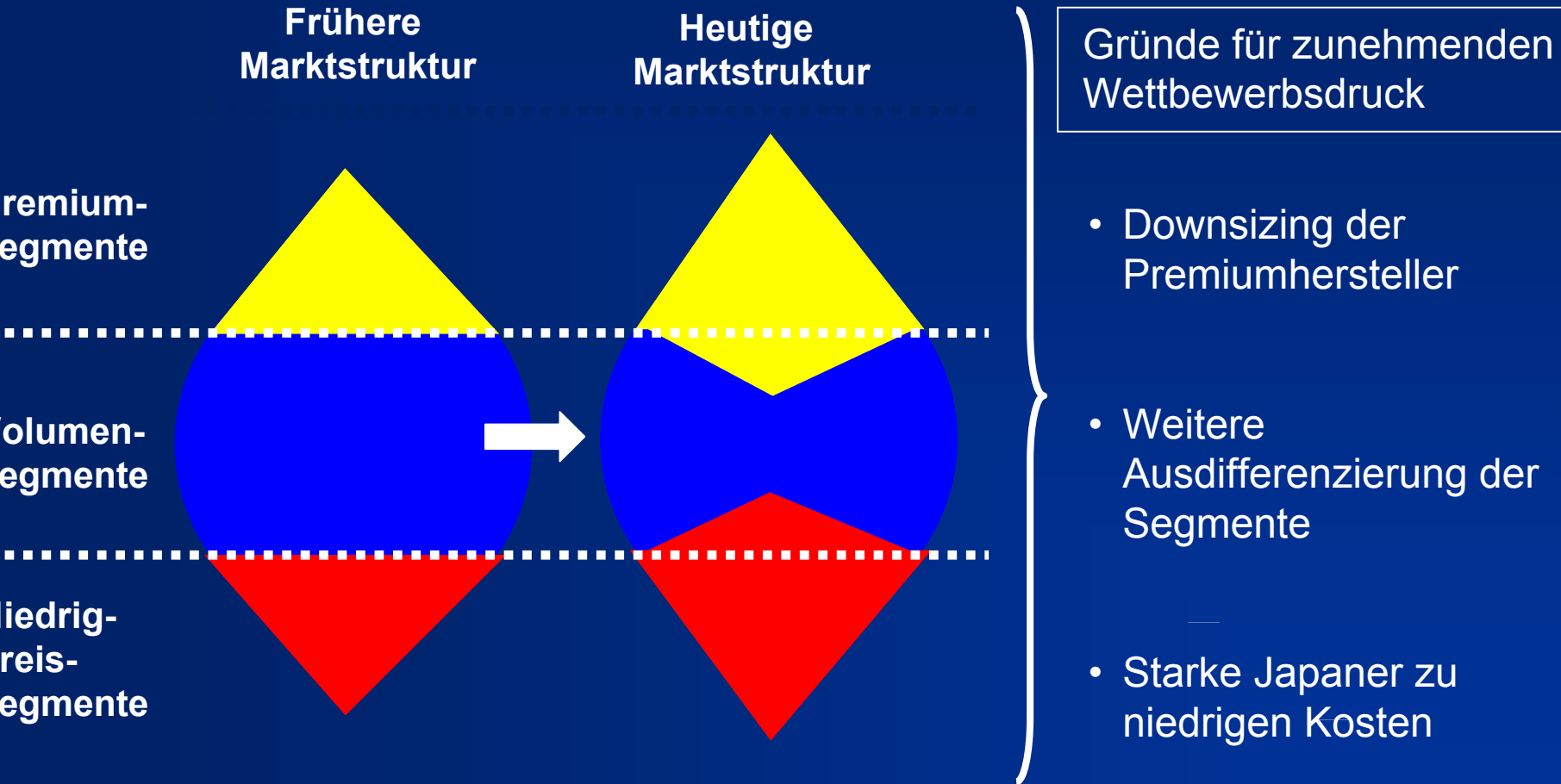
- ✓ Personalentwicklung
- ✓ Wertschätzung
- ✓ prägendes Erlebnis

Unternehmen

- ✓ “Ford-Family”
- ✓ Image – Marketing

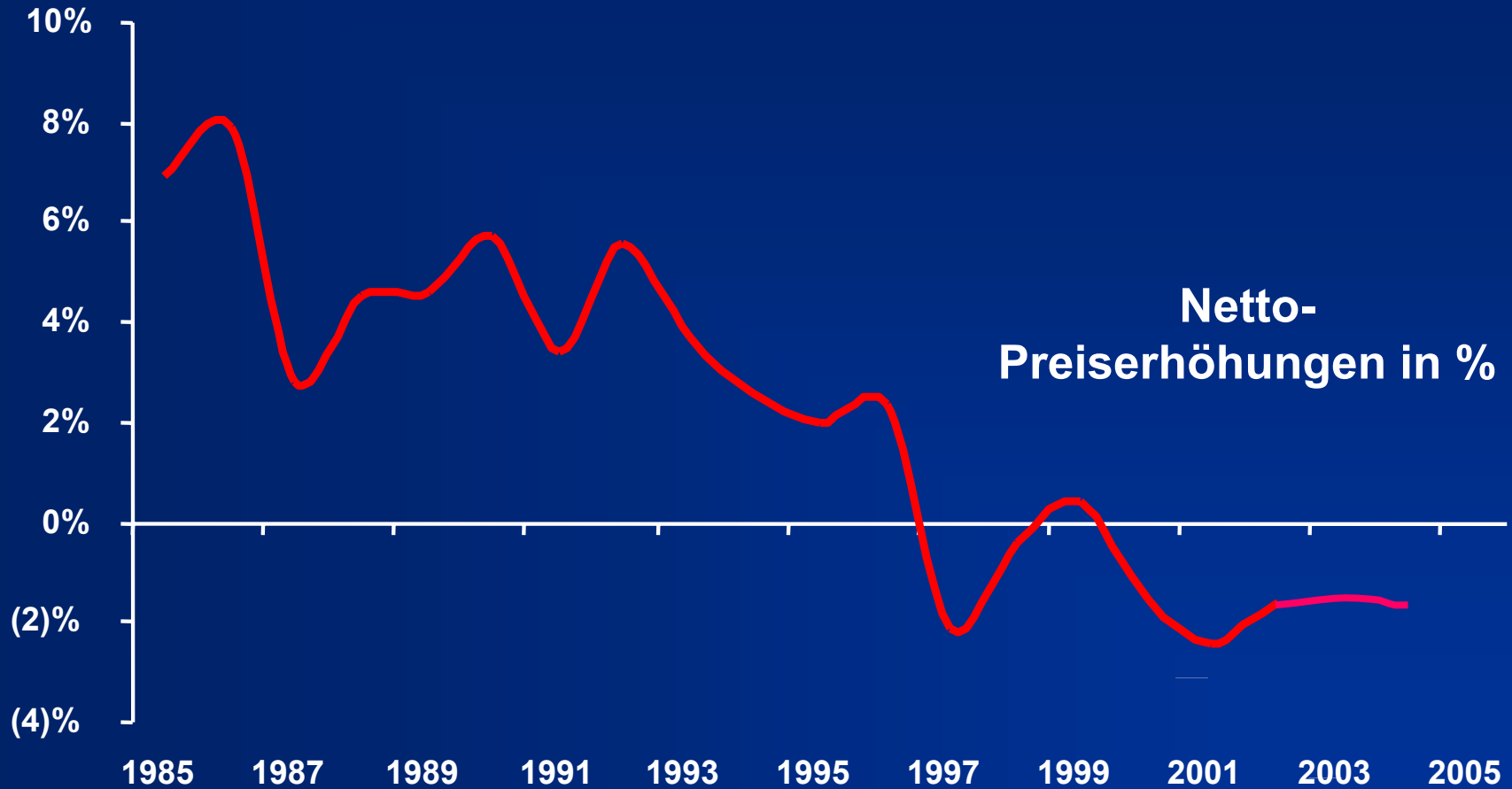
- Stagnation des Industrievolumens
- Wachstumsmärkte in Polen, Ungarn, Tschechien und insbesondere Russland und Türkei
- Produktionskapazitäten übersteigen Nachfrage
- Hohe Lohn- und Lohnnebenkosten
- Intensiver Wettbewerb
- Verfall der effektiven Preiserhöhung
- Druck auf Umsatz und Kosten
- Demografische Entwicklung

Intensiver Wettbewerb



Verfall der effektiven Preiserhöhungen in Europa

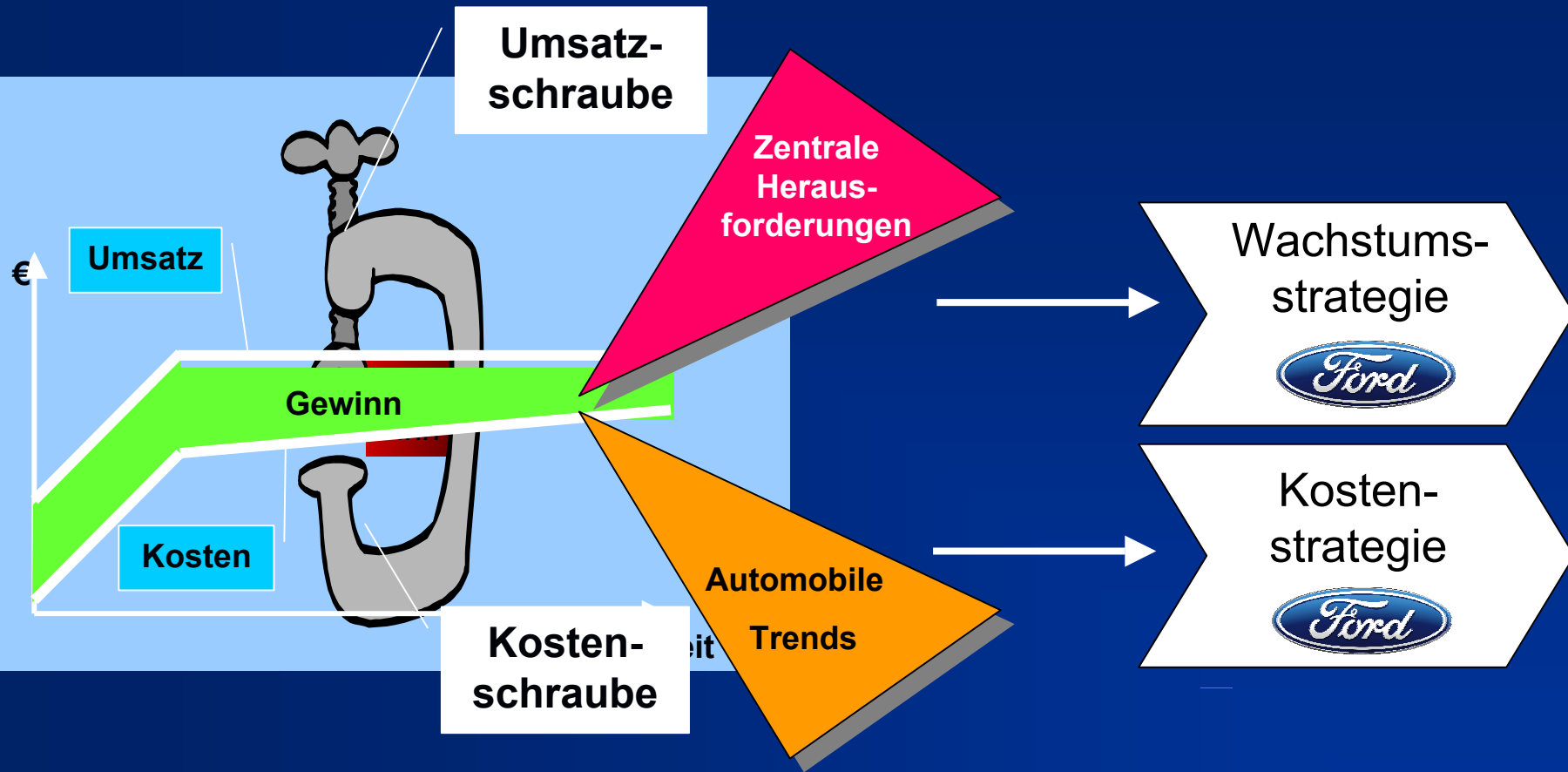
13



Quelle: Ford Motor Company 2003



Druck auf Umsatz und Kosten



- Qualifikation
- Vernetzung von Forschung, Entwicklung und Fertigung
- Vernetzung durch Kooperationen
- Flexible Fertigung - werksübergreifend
- Hohe Produktivität
- Infrastruktur / Zentrale Lage in Europa
- Image deutscher Automobilhersteller ist bestimmt von hoher technologischer Kompetenz, Innovationskraft, Dynamik und Qualität

Vernetzung durch Kooperationen

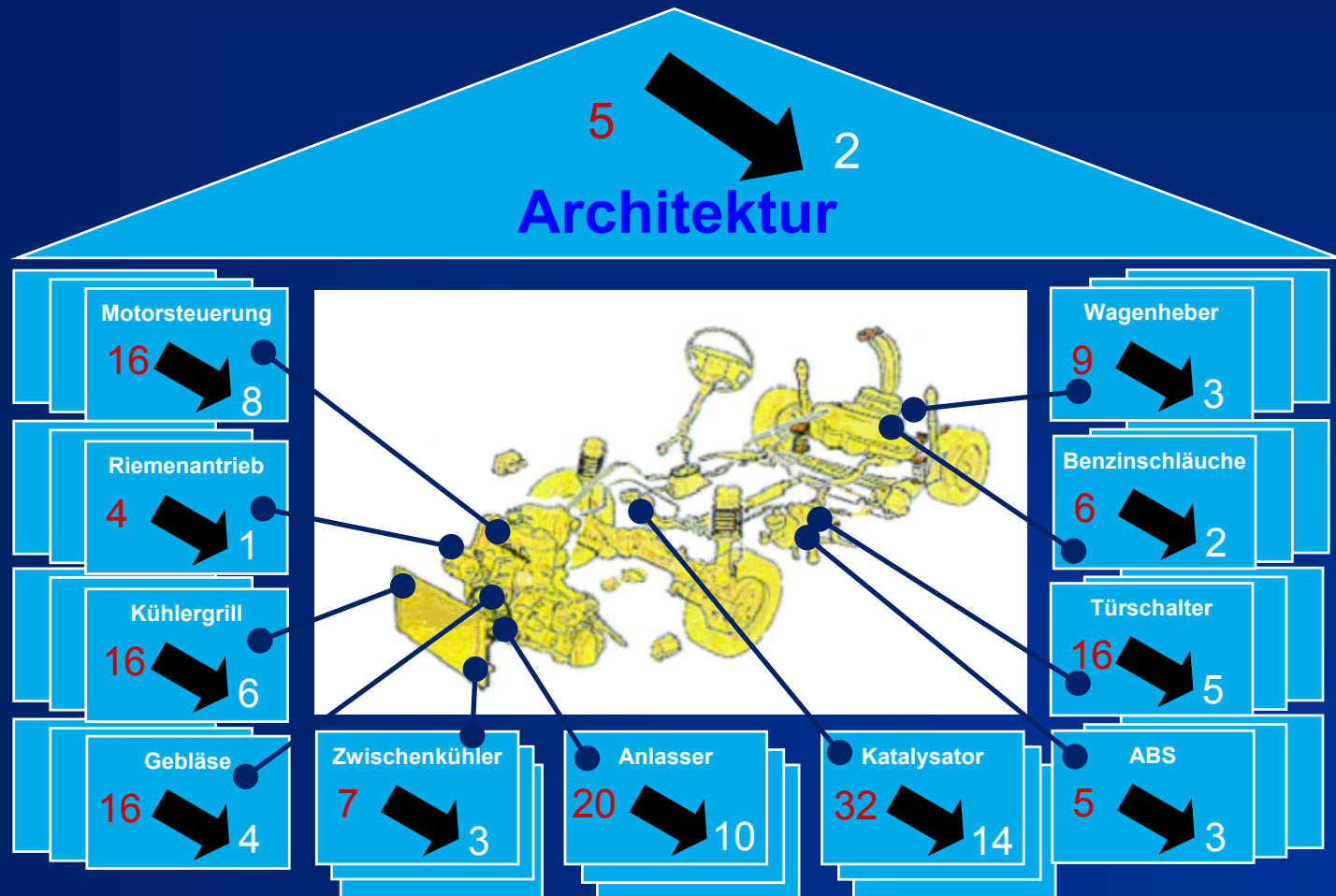
Kooperations-Partner:

- Visteon
- GETRAG
- Ford/PSA Kooperation
- Zulieferer-Park
- Tekfor

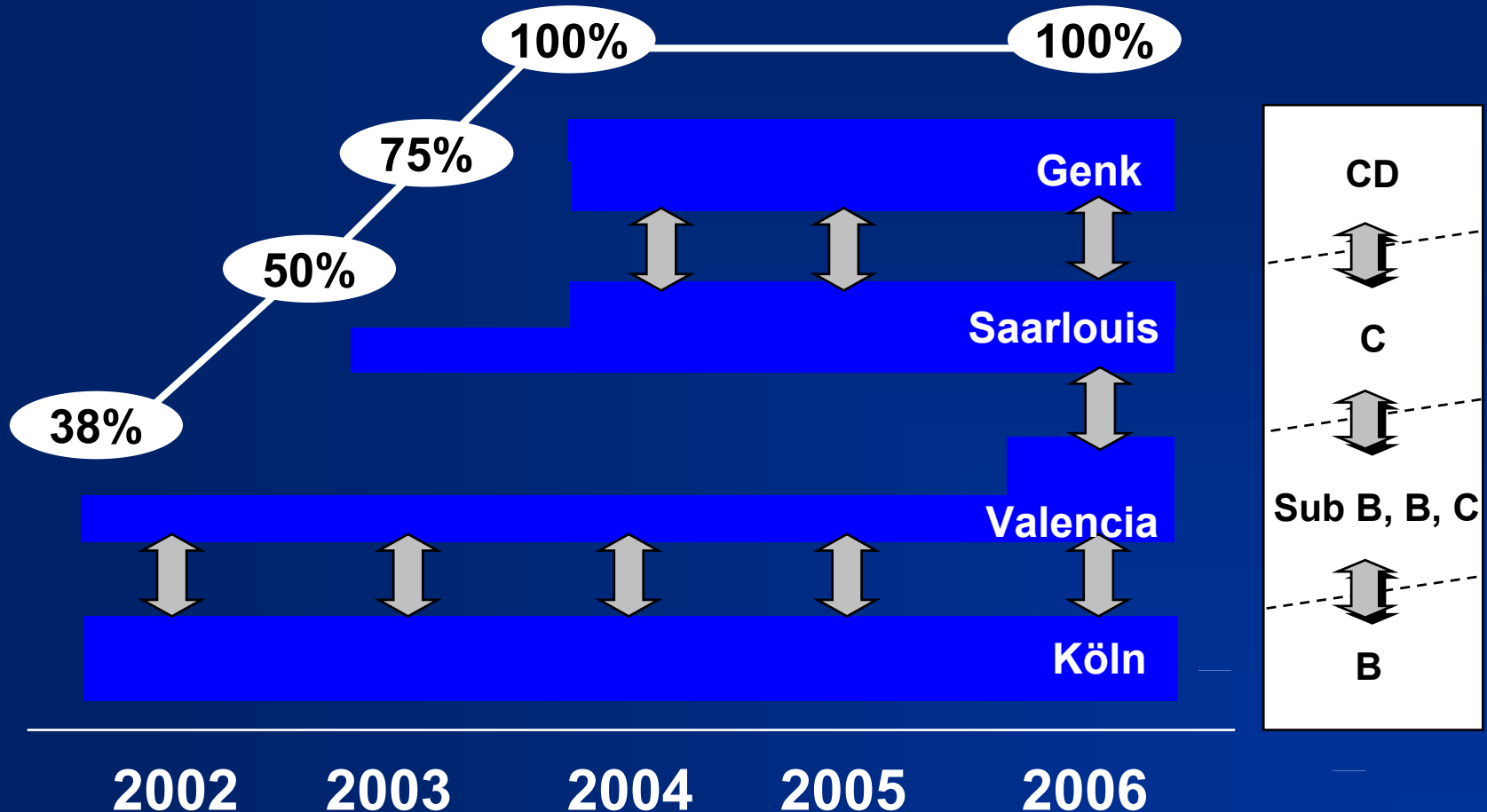


Standardisierung nicht wahrnehmbarer Bauteile – „Global Shared Technologies“

17



Flexible Fertigung - werksübergreifend



Investitionssicherungsvereinbarung – Ford-Werke GmbH

Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat haben das gemeinsame Ziel, die Zukunft der Ford-Werke GmbH und ihrer Standorte in Deutschland zu sichern.

Diese Vereinbarung soll dazu beitragen, dass Produktionskosten, Qualität, Produktivität sowie Flexibilität der Produktion in den Deutschen Standorten zukunftsweisend verbessert werden, um auf diesem Weg die Position der Ford-Werke GmbH und Ihrer Deutschen Werke zu festigen und so Arbeitsplätze zu erhalten.



Investitionssicherungsvereinbarung – Ford-Werke GmbH

20

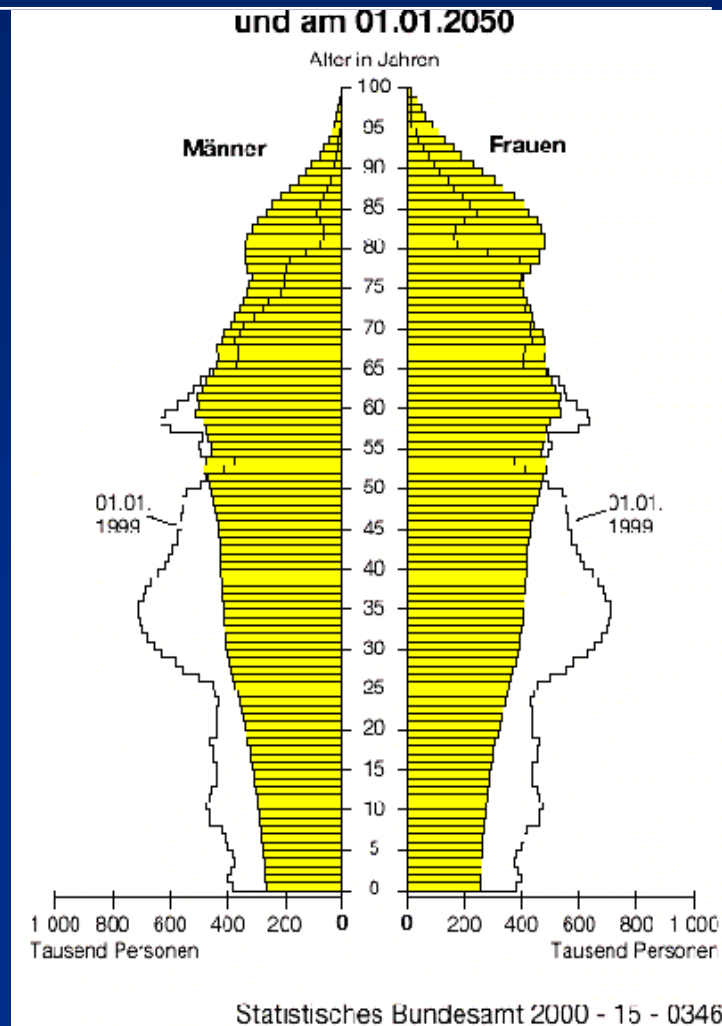
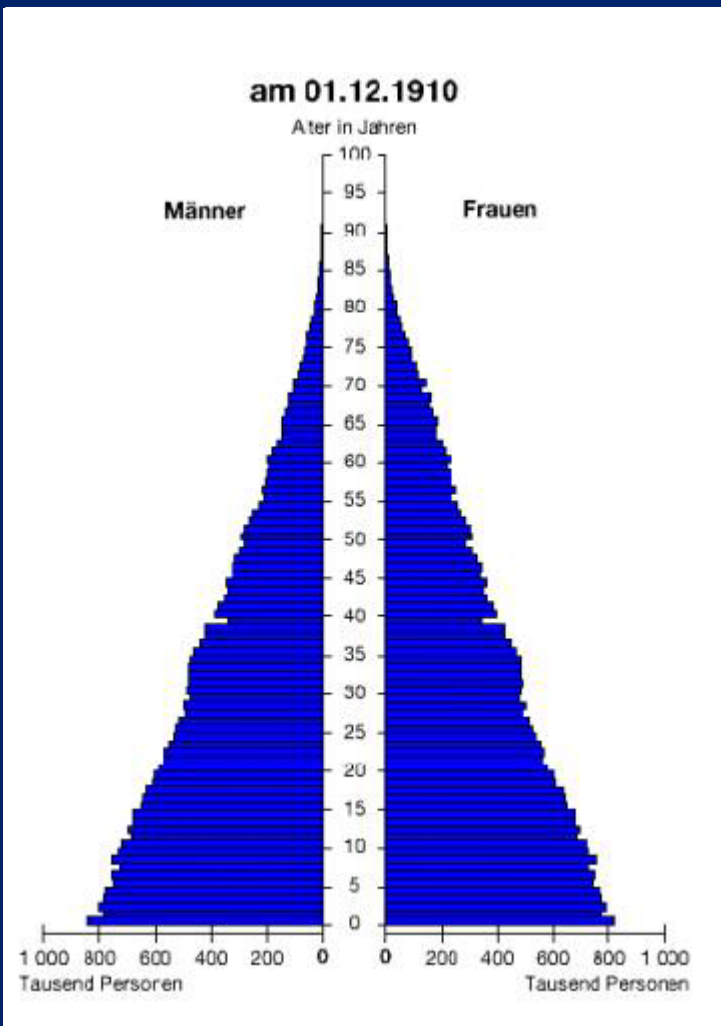
- Nächste Generation Ford Fiesta und Fusion in Köln
- Ford Focus-Modellreihe weiterhin in Saarlouis
- Keine betriebsbedingten Kündigungen bis 2011
- Anrechnung der Tarifrunden 2006 und Folgejahre bis zu einem Gesamtvolumen von 6,5 Prozentpunkten
- 40 Stunden für AT-Angestellte
- Einführung von Langzeitkonten
- Klares Bekenntnis zur Berufsausbildung



- Ford Forschungszentrum in Aachen – FFA
- John Andrews Entwicklungszentrum in Köln Merkenich
- Vorserienbau- und Werkzeugbau in Köln Niehl
- Fertigung in Köln Niehl, Saarlouis und Genk (Belgien)
- Ford Customer Service Division in Köln Merkenich
- Joint Venture GETRAG FORD Transmissions (Getriebe) und TEKFOR (Schmiedeteile) in Köln Niehl

Demografischer Wandel

Die Menschen in Deutschland werden älter



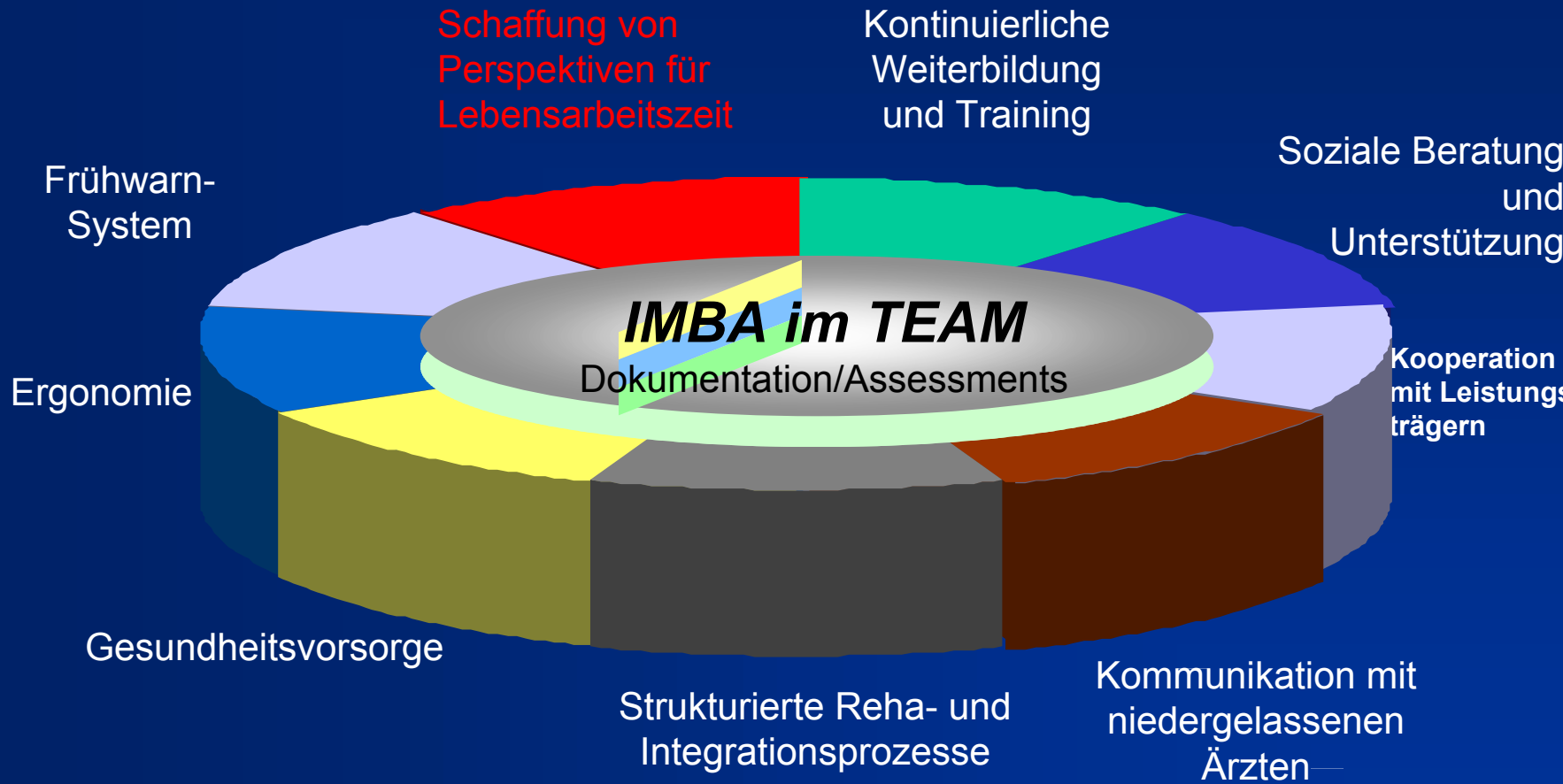
Prozess für weiblichen Nachwuchs in technischen Berufen

23



Elemente eines betrieblichen Gesundheitsmanagements

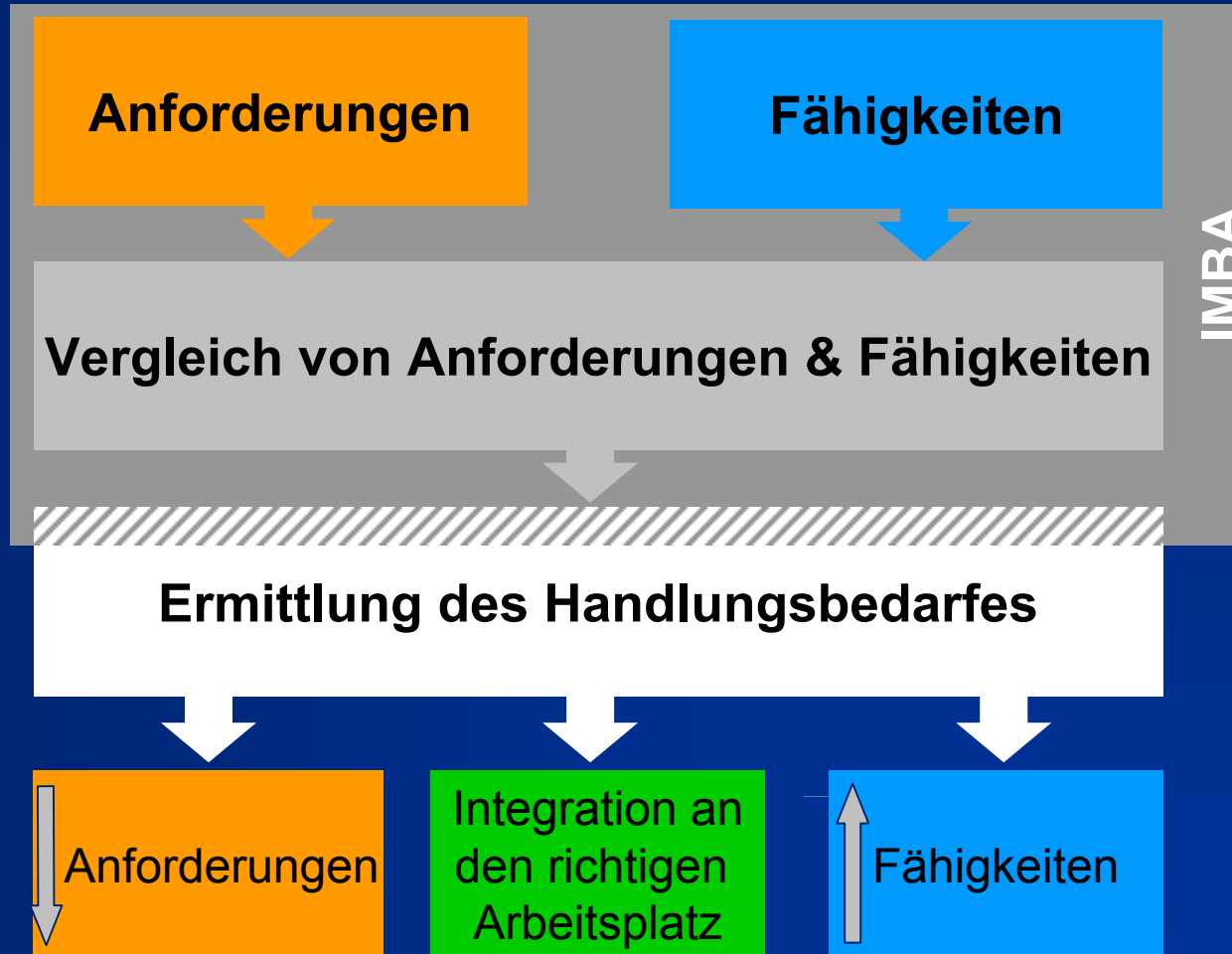
24



Systematische Analyse und Zuordnung von Arbeitsplatz- & Arbeitnehmerprofil

Begleit-Faktoren

- Familie
- Soziales Umfeld
- Ausbildung
- Kollegen
- Vorgesetzte
- ...
- ...



Corporate Governance

- **Aufsichtsrat**
- **Ford European Works Council - FEWC**
- **Gesamtbetriebsrat / Betriebsrat**
- **US Gesetze (z.B. Sarbanes Oxley Act)**
- **Vertretungsbefugnisse**
- **Buchhaltungsvorschriften & Pflichten zur Aktenaufbewahrung**
- **Geschäftsprozess-Kontrollen**

Fazit

Die Wertschätzung der Mitarbeiter und Ihrer Unterschiede sind ein entscheidender Erfolgsfaktor, der nicht hoch genug eingeschätzt werden kann und entscheidend für die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens ist.

Soziales Engagement nimmt heute und in der Zukunft eine immer wichtigere Rolle im Unternehmen ein und ist deshalb ein integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie.

Gerade diese beiden Elemente werden bei der Standortdebatte immer wieder auf den Prüfstand gestellt.

Es ist deshalb festzustellen, dass der Unternehmenserfolg die Grundlage für ein nachhaltiges Umsetzen der o.g. Ziele darstellt.

Fazit

Die deutsche Automobilindustrie befindet sich in einem komplexen Umfeld wirtschaftlicher und politischer Rahmenbedingungen.

Um als Unternehmen in Deutschland für die Zukunft erfolgreich aufgestellt zu sein, bedarf es deshalb klarer Unternehmens-Strategien in Bezug auf:

- Mitarbeiter,
- Produkte,
- Qualität,
- Kosten und
- Wachstum.

Fazit

- Personalkonzepte, die die Innovationsfähigkeit sicherstellen
- Vernetzung von Forschung, Entwicklung, Fertigung
- Nutzung von Kooperationspartnern und Joint Ventures
- Es bedarf neuer (partnerschaftlicher) Zusammenarbeitsformen zwischen Hersteller und Zulieferer sowie intensiver Zusammenarbeit im Vertrieb
- Markenübergreifende Synergien nutzen
- Markenbewusstsein und Markenprofilierung

Fazit

Stärkung unserer Wettbewerbsvorteile:

- ➡ Innovation
- ➡ Kreativität
- ➡ Technologisches Know-how



Besser ankommen