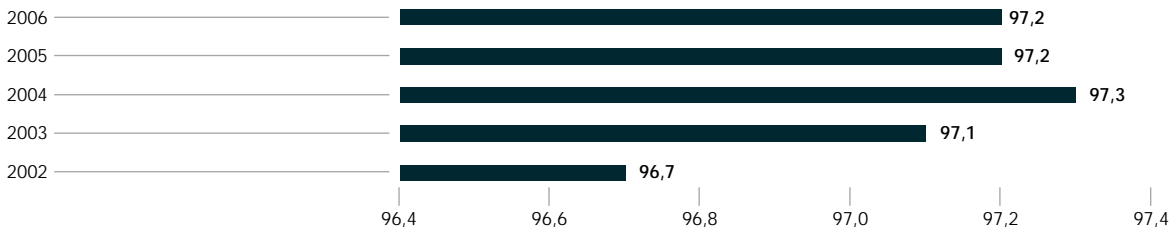


**GESUNDHEITSSTAND DER PRODUZIERENDEN WERKE DES VOLKSWAGEN KONZERNS  
 IN PROZENT**



Beschäftigten der Jahrgänge 1952 bis 1954 angeboten. Dazu hatten wir die Dauer der Altersteilzeit bereits Ende 2005 auf bis zu sieben Jahre erhöht. Im Berichtsjahr sind 2.013 Mitarbeiter in die passive Phase der Altersteilzeit eingetreten. 6.189 Mitarbeiter der Jahrgänge 1952 bis 1954 haben bereits verbindliche Vereinbarungen zum Abschluss von Altersteilzeitverträgen unterzeichnet. Diese Mitarbeiter werden bis zum Jahr 2013 das Unternehmen verlassen und in die passive Phase der Altersteilzeit eintreten.

**FLEXIBLER PERSONALEINSATZ**

Das Flexibilitätsinstrument „PersonalEinsatzBetrieb – Beschäftigungssicherung“ hat sich im Volkswagen Konzern als Drehscheibe zwischen Arbeitsplatzangebot und Mitarbeiterpotenzialen etabliert. Mit Hilfe der Drehscheibe setzen wir Beschäftigte aus dem Personalüberhang in neue, sowohl interne als auch externe, Beschäftigungsfelder ein. Wir werden dieses Instrument kontinuierlich weiterentwickeln, um dem sich verändernden Bedarf gerecht zu werden.

**INTERNATIONALE  
 RESTRUKTURIERUNGSPROGRAMME**

Auch an unseren internationalen Standorten haben wir Restrukturierungsprogramme zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit durchgeführt.

Aufgrund der Überkapazitäten in Europa mussten wir den Standort Brüssel zurückbauen. Hierzu haben wir den Beschäftigten Aufhebungsverträge angeboten, die stark nachgefragt werden, sodass wir den verbleibenden Mitarbeitern auch für den Überbrückungszeitraum 2007 und 2008 Perspektiven aufzeigen konnten. Darüber hinaus wurde den älteren Mitarbeitern ein Angebot zum freiwilligen Vorruhestand unterbreitet.

Ziel des im Herbst 2005 begonnenen und 2006 fortgesetzten Restrukturierungsprogramms bei Shanghai Volkswagen ist die Erhöhung der Produktivität

sowohl im direkten als auch im indirekten Bereich. Schwerpunkte bilden Qualifizierungsmaßnahmen für Fertigungsmitarbeiter und Workshops zur kontinuierlichen Verbesserung der Prozesse. Im indirekten Bereich soll die Produktivität auf das Niveau „Best in Class“ erhöht werden. Mit Personalanpassungen und der Optimierung der Personalstruktur mittels Outsourcing haben wir hier bis Ende 2006 bereits wichtige Fortschritte erzielt. Das Restrukturierungsprogramm steht damit kurz vor dem Abschluss und trägt zum Turn-around von Shanghai Volkswagen bei.

Bei Volkswagen do Brasil wurde im Sommer für die größten Standorte Anchieta und Taubaté ein weitreichendes Restrukturierungsabkommen mit den Gewerkschaften geschlossen – die Basis für eine nachhaltige Sanierung der Gesellschaft. Das Abkommen beendet die Beschäftigungsgarantie, die 2001 gegeben wurde, und ebnet den Weg für die Anpassung der Belegschaft um insgesamt mehr als 4.000 Mitarbeiter bis Ende 2008. Darüber hinaus wurden Grundlagen für Kostensenkungen durch neue Entgeltstrukturen, Arbeitszeitkonten und eine Neudefinition der Sozialleistungen vereinbart. Außerdem sagte die Arbeitnehmerseite zu, dass sie ihren Beitrag zu deutlichen Produktivitätssteigerungen leisten werde.

**UMWELTMANAGEMENT IM KONZERN**

Unsere Konzern-Umweltpolitik zeichnet sich durch einen integrierten Ansatz aus, der die Auswirkungen von Fertigungsprozessen und Produkten auf die Umwelt im Voraus bewertet und somit schon bei deren Planung berücksichtigt. Unser vorrangiges Ziel ist dabei, ökonomisch und ökologisch sinnvolle Lösungen zu erarbeiten, um den Einsatz von Ressourcen zu minimieren und langfristig Kosten zu reduzieren.

Die Konzern-Umweltgrundsätze berücksichtigen sowohl unsere strategischen Leitlinien als auch technische Vorgaben, zum Beispiel in der Produktion.