

# Vielfalt

## Einsatz für Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion

Ob Alter, Geschlecht, Herkunft oder sexuelle Orientierung: Vielfalt hat viele Dimensionen. Bei Volkswagen geben wir dieser Vielfalt Raum und betrachten die Unterschiedlichkeit der Mitarbeitenden als Gewinn. Grundlage dafür können eine offene, respektvolle Kommunikation, inspirierende Führung und eine chancengerechte und partnerschaftliche Arbeitskultur sein. So wollen wir erreichen, dass sich alle Beschäftigten in ihrer Individualität gesehen fühlen und ihr volles Potenzial entfalten können. Wir sind fest davon überzeugt: Vielfalt ist eine Quelle neuer Wertschöpfung und Wettbewerbsfähigkeit und ein entscheidender Faktor für den Unternehmenserfolg – insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels.

## Diversity-Management konzernweit etabliert

Das Group-Diversity-Management ist direkt dem Personalvorstand des Volkswagen Konzerns zugeordnet und berichtet an diesen. Im Volkswagen Konzern sind ressort- und standortübergreifend Diversity-Manager für das Thema aktiv. Sie treffen sich regelmäßig, um den Austausch von Best Practices voranzutreiben und über die Umsetzung von Programmen und Maßnahmen zu beraten.

## Fester Bestandteil der Konzernstrategie

Vielfalt wurde im Rahmen der Konzernstrategie NEW AUTO und der daraus abgeleiteten Konzerninitiative 6 als Fokusthema für Nachhaltigkeit definiert. In der Konzernrichtlinie „HR Compliance“ ist das Thema Vielfalt und Chancengleichheit verankert. Die besondere Bedeutung dieses Handlungsfeldes wird im Volkswagen Konzern auch dadurch unterstrichen, dass der Diversity-Index als strategische Kennzahl eine unmittelbare Relevanz für die Vergütung der Konzernvorstände hat. Darüber hinaus ist ab 2023 mit Einführung eines ESG-Faktors im Jahresbonus auch die Zielerreichung der Indexrelevanten Frauenanteile im Management in der Managementvergütung verankert.

Wir haben das Ziel vielfältiger Belegschaften auch in grundlegenden Dokumenten festgehalten. So ist das Bekenntnis „Wir leben Vielfalt“ als einer der sieben Konzerngrundsätze fester Teil der kulturellen DNA des Volkswagen Konzerns. Unser Verständnis von Vielfalt reicht über Geschlechtergerechtigkeit, sexuelle Orientierung und Internationalität hinaus. So gilt unsere Aufmerksamkeit auch der Inklusion und Integration von Beschäftigten mit Behinderung.

## Stakeholder-Engagement

Volkswagen nutzt verschiedene Formate, um sich mit internen und externen Stakeholdern zu Diversity-Themen auszutauschen. Ein Beispiel dafür ist das Diversity-Panel, das 2021 ins Leben gerufen wurde. Im Berichtsjahr kam das Panel zu einer Abschlussveranstaltung zusammen und sprach abschließende konkrete Handlungsempfehlungen hinsichtlich Organisation, Prozessen und Aktivitäten im Konzern aus, wie beispielsweise Onlinetrainings, interne Infokampagnen und Diskriminierungsumfragen. Dem Beratungsgremium gehörten Experten aus Zivilgesellschaft, Wirtschaft und Wissenschaft, aber auch hochrangige Führungskräfte aus verschiedenen Bereichen des Unternehmens an. Ziel des Diversity-Panels war es, Inhouse-Kompetenz auszubauen, um Alltagsdiskriminierung und -rassismus konsequent entgegenzuwirken und mit neuen Impulsen für diskriminierungskritische Inhalte und Verhaltensweisen zu sensibilisieren.

Der Volkswagen Konzern unterstreicht sein Engagement für Vielfalt in Deutschland auch mit der Unterzeichnung und finanziellen Förderung der Initiative „Charta der Vielfalt“ sowie bei „Initiative Chef:innensache“ – einem Netzwerk von Führungskräften aus Wirtschaft, Wissenschaft, öffentlichem Sektor und Medien zur Förderung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern.

## Antidiskriminierung

Wir bei Volkswagen lehnen Diskriminierung entschieden ab. Denn wir stehen für Respekt, Chancengerechtigkeit, für ein Miteinander und die Gleichbehandlung aller Menschen, ungeachtet ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Behinderung, Weltanschauung, Religion, Staatsangehörigkeit, sexueller Ausrichtung, sozialer Herkunft oder politischer Einstellung, sofern Letztere auf demokratischen Prinzipien und Toleranz gegenüber Andersdenkenden beruht.

Die Verhaltensgrundsätze des Volkswagen Konzerns sind dafür die konzernweit geltende Richtschnur, und Verstöße gegen die dort festgelegten Regeln sanktionieren wir. Jeder Beschäftigte und jede Führungskraft sind demnach dafür verantwortlich, auf ein partnerschaftliches Miteinander zu achten und bei Regelverletzungen Maßnahmen zu ergreifen. Wir führen hierüber auch eine zentrale Statistik: Im Jahr 2023 ist 32 Beschäftigten des Volkswagen Konzerns aufgrund von Verstößen im Bereich Diskriminierung, Mobbing oder Stalking das Arbeitsverhältnis gekündigt worden.<sup>1</sup>

## Ziele für mehr Vielfalt

### Mehr Vielfalt im Management des Volkswagen Konzerns

Wir streben auf allen Management-Ebenen an, Maßnahmen und Programme mit Zielen zu hinterlegen und die Diversität im Unternehmen weiter zu fördern. So gehört es zu unserem Diversity-Ansatz, einen prozentualen Frauenanteil im Management vorzugeben und Ziele für den Internationalisierungsgrad im Top-Management festzulegen. Zusammengefasst werden diese beiden Zahlen im Diversity-Index, der seit dem 1. Januar 2017 in Kraft ist. Der Diversity-Index ist ein Teil der Konzernstrategie NEW AUTO und der Group People Strategy und wird für den gesamten Volkswagen Konzern mit seiner aktiven Belegschaft<sup>2</sup> erhoben. Mit diesem Index messen und steuern wir die Umsetzung unserer Ziele.

→ Mit dem **Diversity-Index** verfolgen wir die Entwicklung des Anteils von Frauen im Management sowie die Internationalisierung im Top-Management jeweils im Verhältnis zur aktiven Belegschaft<sup>2</sup> weltweit.

Der Frauenanteil im Management – bestehend aus den Mitarbeiterkreisen Managementkreis, Oberer Managementkreis und Top-Managementkreis (inklusive Konzernvorstände) – lag im Jahr 2023 mit 19,2% deutlich oberhalb des Vorjahres-

niveaus (2022: 17,2%). Bis 2025 wollen wir den Frauenanteil im Management auf 20,2% steigern.

Den Internationalisierungsgrad im Top-Management, dem obersten unserer drei Managementkreise, möchten wir bis 2025 auf 25,0% erhöhen. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde das Ziel mit 25,6% bereits übererfüllt.

Die Werte für Frauenanteil und Internationalisierung werden gleichgewichtet in einen Index eingebracht, der für das Jahr 2016 auf jeweils 100 gesetzt wurde. Beide Indizes wurden zu gleichen Anteilen bei der Zielsetzung und bei der Erhebung des Gesamtindex einbezogen (Wert Frauenanteil und Wert Internationalisierung im Top-Management). Für das Jahr 2023 war eine Steigerung dieses Index auf 142 geplant. Dieses Ziel wurde mit dem Wert von 154 übererfüllt. Die Ziele sind vom Konzernvorstand beschlossen.

### Ziele für die Erhöhung des Frauenanteils in der Volkswagen AG

Wir haben zudem für die Volkswagen AG gemäß § 76 Abs. 4 des deutschen Aktiengesetzes Ziele im Hinblick auf Frauenanteile im Management formuliert. Im Einklang mit dem Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen und § 76 Abs. 4 des Aktiengesetzes hat sich die Volkswagen AG für den Zeitraum bis zum Jahresende 2025 einen Frauenanteil von 16,5% für die erste Führungsebene (Oberes Management, Top-Management und Markenvorstand) und von 23,4% für die zweite Führungsebene (Managementkreis) innerhalb der aktiven Belegschaft<sup>2</sup> zum Ziel gesetzt. Zum 31. Dezember 2023 lag der Frauenanteil in der aktiven Belegschaft<sup>2</sup> in der ersten Führungsebene bei 15,3% und in der zweiten bei 21,5%. Über die erreichten Ist-Stände sowie die aktuellen Zielpfade werden Konzernvorstand und Aufsichtsrat regelmäßig unterrichtet.

## Programme und Angebote

Mit verschiedenen Programmen verfolgen wir das Ziel, die Frauenanteile in den Führungsebenen des Konzerns zu erhöhen und für mehr Chancengerechtigkeit und Gleichberechtigung in der Karriereentwicklung zu sorgen. Das Volkswagen AG weite Kompass-2.0-Programm bietet weiblichen Talenten eine Orientierungs- und Entscheidungshilfe für den Start einer Management- oder Führungslaufbahn und richtet sich auch an Produktionsmitarbeiterinnen. Im Mittelpunkt des Programms steht eine neunmonatige Mentoringphase, begleitet von Netzwerktagen, Dialogveranstaltungen, Seminaren und Feedbackgesprächen. Im Jahr 2023 haben insgesamt 248 Mitarbeiterinnen das Programm begonnen.

<sup>1</sup> Vorbehaltlich Freigabe durch den Konzernvorstand. Basis: 378 Gesellschaften mit jeweils mehr als 5 Mitarbeitern.

<sup>2</sup> Definition aktive Belegschaft: Gesamtheilschaft ohne Auszubildende, ohne Mitarbeiter in passiver Phase der Altersteilzeit. Zusätzlich erfolgt bei der Erhebung zum „Diversity-Index“ und im Rahmen des „Gesetzes zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen“ eine Bereinigung um Mitarbeiter in der Entnahmephase Zeitwertpapier (Zeitwertpapier: Zeitguthaben aus Entgeltumwandlung).

Um die nachhaltige Erhöhung der Frauenanteile im Management zu erreichen, arbeiten wir kontinuierlich an der weiteren Integration von Diversity und Geschlechtergerechtigkeit in HR-Prozesse. Die Volkswagen AG bietet auch Führungskräften verschiedene Modelle geteilter Führung an, zum Beispiel die Option eines Job-Sharings. Außerdem besteht ein Impat-Programm, das sich an Top-Talente nicht deutscher Herkunft und jedweden Geschlechts richtet. Damit sorgen wir für mehr Sichtbarkeit internationaler Führungskräfte, nutzen ihre Expertise und fördern die unternehmensweite Vernetzung.

Der Volkswagen Konzern beteiligt sich am Programm „Target Gender Equality“, das vom UN Global Compact aufgelegt wurde und eine verstärkte Gleichstellung der Geschlechter zum Ziel hat. Basis sind die „UN Women’s Empowerment Principles“. Sie bieten Unternehmen eine Anleitung, wie sie die Gestaltungskraft von Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz, in der Wirtschaft und in der Gesellschaft fördern können.


#### Diversity Wins @ Volkswagen abgeschlossen

Ansätze zur Förderung von Vielfalt und Inklusion ausbauen: Das war das Ziel des Programms „Diversity Wins @ Volkswagen“, das 2023 ausgelaufen ist.

→ **94%**

**unserer Führungskräfte haben am Diversity Wins @ Volkswagen Programm teilgenommen.<sup>3</sup>**

Das Programm beinhaltete verpflichtende Schulungen für Führungskräfte, vom Meister bis zum Top-Manager. Die Schulungsteilnehmer erarbeiteten ein Verständnis dafür, warum Vielfalt und Inklusion für das Unternehmen wichtig sind, welche Gestaltungsansätze und Aktivitäten entwickelt werden können und was die Verantwortung als Führungskraft konkret bedeutet. Bis zum 31. Dezember 2023 wurden konzern- und weltweit 94% der Führungskräfte von Gesellschaften mit über 1.000 Beschäftigten geschult. Die Trainingsinhalte von Diversity Wins @ Volkswagen wurden in andere Führungskräftequalifizierungen integriert, darunter das Management Development Program und das Leadership Development Program. Weitere Informationen dazu finden Sie im Kapitel Menschen in der Transformation.

 → Menschen in der Transformation

#### Förderung von Netzwerken

Der Volkswagen Konzern unterstützt die Bildung von Mitarbeiternetzwerken, um die Eigeninitiative und die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung zu fördern. Dazu zählt beispielsweise das LGBTQIA\*-&-friends-Netzwerk „We Drive Proud“. Das Netzwerk unterstützt nicht nur die Belange lesbischer, schwuler, bisexueller, trans\*, queerer, inter\* und asexueller Personen, sondern gestaltet vor allem den Kulturwandel im Unternehmen mit. „We Drive Proud“ begreift sich als offene konzernübergreifende Initiative, die den Austausch mit bereits bestehenden Netzwerken pflegt, etwa denen bei AUDI AG, Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG oder SEAT S.A. Das geschäftsbereichsübergreifende „Women Career Network“ setzt sich für gleiche Entwicklungschancen von Frauen und mehr Diversität in Führungspositionen im Volkswagen Konzern ein. Zudem bestehen bei der AUDI AG („dads@audi“) und in der Volkswagen AG („VäterConnection“) Väternetzwerke.

#### Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben besser in Einklang bringen

Volkswagen hat den Bedarf seiner Beschäftigten erkannt, kurzfristig und flexibel auf veränderte Lebenssituationen reagieren zu können. Daher arbeiten wir kontinuierlich daran, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unserer Beschäftigten durch flexible Arbeitszeitmodelle zu verbessern. So wollen wir nicht nur den besonderen Bedürfnissen von Eltern, Alleinerziehenden oder pflegenden Angehörigen Rechnung tragen, sondern allen Beschäftigten mehr Flexibilität ermöglichen. Die diesbezüglichen Regelungen und Programme variieren von Land zu Land. Sie werden von gesetzlichen Rahmenbedingungen, kulturellen Gegebenheiten und den Ergebnissen von Kollektivverhandlungen bestimmt.

Ausgehend von der Volkswagen AG haben seit 2021 bereits 18 Konzerngesellschaften das Instrument „Meine AusZeit“ etabliert. Damit können Beschäftigte ohne vorherige Anspargen zeitnah und flexibel in eine berufliche Auszeit gehen. In der Freistellung von drei bis sechs Monaten erhalten sie weiterhin ein Entgelt, das durch Vorleistung des Arbeitgebers finanziert wird. Die Rückzahlung erfolgt in der sich unmittelbar an die Freistellung anschließenden Arbeitsphase.

Zudem arbeiten wir daran, dem Bedürfnis vieler Beschäftigter nach mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit und mobilem Arbeiten nachzukommen. Daher haben unter anderem die Volkswagen AG, AUDI AG, Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, SEAT S.A. und die Volkswagen Financial Services AG Betriebsvereinbarungen für die Arbeit außerhalb der Betriebsstätte („mobile Arbeit“) geschlossen. Ein hohes Maß an Flexibilität bietet

<sup>3</sup> Anteil Führungskräfte von Gesellschaften mit über 1.000 Mitarbeitern, die konzern- und weltweit bis zum 31. Dezember 2023 am Programm teilgenommen haben.

auch unsere Wiedereinstellungszusage. Seit rund 20 Jahren können Beschäftigte der Volkswagen AG für bis zu acht Jahre ohne Angabe von Gründen aus dem Unternehmen ausscheiden. Unabhängig davon, ob die Freistellung zu Qualifizierungszwecken oder als familiäre Auszeit genutzt wird, ist über den Zeitraum der Abwesenheit eine Wiedereinstellung in ein vergleichbares Beschäftigungsverhältnis vorbehaltlich der wirtschaftlichen Situation garantiert.

Für Beschäftigte verschiedener Gesellschaften, darunter die Volkswagen AG, Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, MAN Truck & Bus SE und AUDI AG, besteht ein jährliches Wahlrecht: Statt der Zahlung einer tariflichen Zusatzvergütung kann eine Wandlung in bezahlte Freistellung in Anspruch genommen werden. In Deutschland belegt die hohe Inanspruchnahme der gesetzlich geregelten Elternzeit den Wunsch vieler Beschäftigter nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eltern gewähren wir zusätzliche Leistungen, die über gesetzliche Ansprüche hinausgehen. So können Geschäftsfahrzeugsberechtigter der Volkswagen AG ihr Fahrzeug während der Elternzeit für einen befristeten Zeitraum privat weaternutzen. Die Volkswagen AG sowie Tochtergesellschaften mit entsprechenden Regelungen gewähren ihren Beschäftigten während der Elternzeit in der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung (Grundversorgung) einen Versorgungsaufwand.

Wir messen auch der Kinderbetreuung während der Arbeitszeiten eine hohe Bedeutung bei. Daher engagieren wir uns als Volkswagen Konzern beim Ausbau zielgruppenorientierter Kinderbetreuungsangebote. Ergänzend bieten wir an verschiedenen unserer Standorte betriebsnahe Kindertagesstätten an.

### **Inklusion am Arbeitsplatz**

Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung, indem wir Werkstätten für Menschen mit Behinderung unterstützen. In verschiedenen Konzerngesellschaften haben wir hierfür im Jahr 2023 Aufträge in Höhe von rund 11,97 Mio. € vergeben. Aber auch intern setzen wir uns für Inklusion ein. In der Volkswagen AG lag die Quote von Beschäftigten mit einer Behinderung im Jahr 2023 bei 8,7%.

Unsere Verantwortung, die Mitarbeiter möglichst ihr ganzes Berufsleben lang in wertschöpfenden Tätigkeiten zu halten, erstreckt sich zudem auf die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Leistungseinschränkungen. Denn gerade diese Mitarbeitergruppen können durch individuelle Formen der Arbeitsorganisation ein deutlich höheres Leistungs- und Zufriedenheitsniveau erreichen. Beispielhaft steht dafür das Programm „Work2Work“, mit dem die Volkswagen AG seit 2001 leistungsgewandelten Beschäftigten neue berufliche Perspektiven im Unternehmen eröffnet. In mehr als 50 verschiedenen Tätigkeitsfeldern arbeiten in Wolfsburg derzeit 575 Beschäftigte in „Work2Work“-Arbeitsplätzen.

Kennzahlen Vielfalt	Einheit	2023	2022	Hinweise und Kommentare
<b>Diversity-Index</b>				aktive Belegschaft <sup>1</sup>
<b>Frauenanteil im Management   GRI 405-1</b>				
Zielwert Frauenanteil im Management	in %	17,9	17,0	
Ist-Wert Frauenanteil im Management	in %	19,2	17,2	
Ist-Wert Sub-Index Frauenanteil   Gewichtung 0,50		158	142	
<b>Internationalisierung im Top-Management   GRI 405-1</b>				
Zielwert Internationalisierung im Top-Management	in %	23,2	22,3	
Ist-Wert Internationalisierung im Top-Management	in %	25,6	23,4	
Ist-Wert Sub-Index Internationalisierung im Top-Management   Gewichtung 0,50		150	138	
<b>Kumulierter Diversity-Index-Wert</b>				
Zielwert Kumulierter Diversity-Index-Wert	Wert	142	136	
Ist-Wert Kumulierter Diversity-Index-Wert	Wert	154	140	
<b>Frauenanteil (nach deutscher Rechtslage: Führungspositionen-Gesetz)   GRI 405-1</b>				
Ist-Wert Frauenanteil in der ersten Führungsebene <sup>2</sup>	in %	15,3	14,2	Volkswagen AG, aktive Belegschaft <sup>1</sup>
Ist-Wert Frauenanteil in der zweiten Führungsebene <sup>3</sup>	in %	21,5	19,7	Volkswagen AG, aktive Belegschaft <sup>1</sup>
<b>Diskriminierung</b>				
Kündigungen aufgrund von Verstößen im Bereich Diskriminierung	Anzahl	32	14	Basis: 378 Gesellschaften mit jeweils mehr als 5 Mitarbeitern (Vorjahr: 110 Gesellschaften mit jeweils mehr als 500 Mitarbeitern)

<sup>1</sup> Definition aktive Belegschaft: Gesamtbelegschaft ohne Auszubildende, ohne Mitarbeiter in passiver Phase der Altersteilzeit. Zusätzlich erfolgt bei der Erhebung zum „Diversity-Index“ und im Rahmen des „Gesetzes zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen“ eine Bereinigung um Mitarbeiter in der Entnahmephase Zeitwertpapier (Zeitwertpapier: Zeitguthaben aus Entgeltumwandlung).

<sup>2</sup> Definition erste Führungsebene: Oberer Managementkreis, Top-Managementkreis und Markenvorstand.

<sup>3</sup> Definition zweite Führungsebene: Managementkreis.