

## GESAMTAUSSAGE ZUM GESCHÄFTSJAHR MITARBEITER

Die Entwicklung im Geschäftsjahr 2014 – dem Jahr unseres 150-jährigen Firmenjubiläums in unserer Unternehmensgeschichte – war von einem sich im Laufe des Jahres eintrübenden Marktumfeld und einigen Sondereffekten geprägt, so dass wir unsere am Jahresanfang gesetzten Ziele nicht in vollem Umfang erreichen konnten. Erfreulich war jedoch, dass unsere neuen Produkte sehr gut von den Kunden in der ganzen Welt und über alle Branchen hinweg angenommen wurden. Der Umsatz hat sich um 5,3 % auf 1.530,2 Mio. € erhöht und der Absatz ist mit 196.403 verkauften Motoren um 6,7 % gegenüber Vorjahr gestiegen. Der geplante deutliche Geschäftsrückgang im Automotive-Bereich konnte voll kompensiert werden. Besonders erfolgreich war hierbei der Anwendungsbereich Mobile Arbeitsmaschinen. Beim Absatz und Umsatz konnten wir von sogenannten Vorbau-motoreffekten profitieren, die im laufenden Jahr zu Minderbedarfen unserer Kunden führen werden. Der Auftragseingang ist dementsprechend bereits im Berichtsjahr um 16,4 % gegenüber dem Rekordwert des Vorjahres auf 1.379,0 Mio. € zurückgegangen. Das operative Ergebnis (EBIT vor Einmaleffekten) hat sich gegenüber Vorjahr auf 31,7 Mio. € verringert. Die EBIT-Marge (vor Einmaleffekten) belief sich auf 2,1 %. Der Free Cashflow hat sich gegenüber Vorjahr auf 52,0 Mio. € nahezu vervierfacht. Dies ist darauf zurückzuführen, dass auf der einen Seite unsere neuen Produkte mittlerweile alle im Markt eingeführt sind und diesbezügliche Investitionen abgeschrieben werden. Auf der anderen Seite konnten die in den letzten Jahren erhöhten Entwicklungsausgaben und Investitionen wieder zurückgefahren werden. Die Nettofinanzposition hat sich mit einem Anstieg um 45,4 Mio. € auf 13,7 Mio. € deutlich verbessert und war so erstmals seit 2009 wieder positiv. Wir haben unser Wachstumsprogramm im Berichtsjahr um »Operative Exzellenz« ergänzt, um die Qualität und Effizienz in unserem Unternehmen weiter zu erhöhen. Eine wichtige Entscheidung war in diesem Zusammenhang die Einleitung von wesentlichen Standortoptimierungen in Deutschland. Auch unser Engagement in China haben wir angesichts des derzeit schwierigeren Marktumfelds kritisch überprüft und sind nach dem Bilanzstichtag zu dem Entschluss gekommen, unsere chinesischen Standorte ebenfalls zu konsolidieren.

Die bestehenden Unsicherheiten in unseren Märkten veranlassen uns zudem, unsere Flexibilität noch weiter zu erhöhen. So wollen wir den DEUTZ-Konzern erfolgreich für die Zukunft aufstellen.

## NACHTRAGSBERICHT

Im Februar 2015 haben wir uns mit unserem Partner AB Volvo darauf verständigt, das geplante Joint Venture DEUTZ Engine (China) Co., Ltd., Linyi (China), nicht zu realisieren. Angesichts der aktuell schwachen Marktsituation in China sind wir nach einem gründlichen und umfassenden Analyseprozess übereingekommen, die Produktionsgesellschaft aufzulösen.

### DEUTZ-Konzern: Übersicht Mitarbeiter

	31.12.2014	31.12.2013
Anzahl		
<b>DEUTZ-Konzern</b>	<b>3.916</b>	<b>3.952</b>
davon		
Inland	3.093	3.095
Ausland	823	857
davon		
Arbeiter	2.338	2.356
Angestellte	1.455	1.460
Auszubildende	123	136
davon		
DEUTZ Compact Engines	3.202	3.207
DEUTZ Customised Solutions	714	745

**Zahl der Mitarbeiter geringfügig angepasst** Ende 2014 waren insgesamt 3.916 Mitarbeiter im DEUTZ-Konzern beschäftigt; dies sind 36 Mitarbeiter bzw. 0,9 % weniger als Ende 2013. Darüber hinaus beschäftigten wir im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung zum Jahresende 288 Leiharbeiter; zum Vorjahresstichtag waren es 456 gewesen. Der Abschluss von befristeten Verträgen und die Beschäftigung von Leiharbeitern ermöglichen es uns, auf eventuelle Nachfrageschwankungen flexibel zu reagieren. Zum 31. Dezember 2014 waren rund 10 % aller Beschäftigten in befristeten Verträgen oder als Leiharbeiter für DEUTZ tätig.

79 % unserer Mitarbeiter sind im Inland beschäftigt. Die meisten davon, 2.422 Mitarbeiter, arbeiteten im Berichtsjahr in Köln. In Ulm waren zum Stichtag 387 Mitarbeiter beschäftigt. Von den 823 im Ausland beschäftigten Mitarbeitern arbeiteten 438 bei unserer Tochtergesellschaft DEUTZ Spain.

### DEUTZ-Konzern: Mitarbeiter nach Standorten

	31.12.2014	31.12.2013
Anzahl		
Köln	2.422	2.403
Ulm	387	408
Übrige	284	284
<b>Inland</b>	<b>3.093</b>	<b>3.095</b>
Ausland	823	857
<b>Gesamt</b>	<b>3.916</b>	<b>3.952</b>

In der Segmentbetrachtung waren für DEUTZ Compact Engines zum Stichtag 3.202 Mitarbeiter tätig und damit fast genauso viele wie ein Jahr zuvor. Die Zahl der Mitarbeiter bei DEUTZ Customised Solutions lag bei 714 und damit um 4,2 % niedriger als Ende 2013.

**DEUTZ-Ausbildung wiederum ausgezeichnet** Wir bieten jungen Menschen mit unserer fundierten Ausbildung eine solide Basis für ihre berufliche Zukunft. Im Jahr 2014 haben wir 123 junge Frauen und Männer in verschiedenen technisch-gewerblichen Berufen an unseren Standorten in Deutschland ausgebildet. 83 Jugendliche waren am Standort Köln beschäftigt sowie 19 im DEUTZ-Werk in Ulm. Im Xchange-Werk im bayerischen Übersee beschäftigten wir

13 Jugendliche und im Komponentenwerk Herschbach im Westerland erlernen acht Auszubildende ihren Beruf. Wir bieten interessierten Berufsanfängern technisch-gewerbliche Ausbildungsberufe an: Fachkraft für Metalltechnik, Mechatroniker, Elektroniker für Betriebstechnik, Zerspanungsmechaniker, Fertigungsmechaniker, Industriemechaniker, Werkstoffprüfer und Fachlagerist. Darüber hinaus bilden wir in unserem Ausbildungszentrum den qualifizierten Nachwuchs für zehn andere mittelständische Unternehmen bzw. Großunternehmen in Voll- und Teilzeit aus.

Unsere Ausbildungsquote im Inland belief sich damit im Jahr 2014 auf insgesamt 4,0 % (2013: 4,4 %). Nach erfolgreich bestandener Prüfung konnten alle Auszubildenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Eine besondere Ehre wurde zwei Auszubildenden aus Köln zuteil: Für ihre sehr guten Ausbildungsleistungen im Beruf des Industrie- und Fertigungsmechanikers erhielten sie von der IHK Köln die Auszeichnung »Die Besten«.

Darüber hinaus kam auch in 2014 der landesbeste Fertigungsmechaniker in Nordrhein-Westfalen aus Köln: Wie im Vorjahr konnte sich ein Auszubildender aus dem DEUTZ-Ausbildungszentrum mit seinen sehr guten Leistungen gegen seine Mitbewerber durchsetzen und die begehrte Auszeichnung der Industrie- und Handelskammer Dortmund empfangen.

Zum vierten Mal in Folge wurde das Kölner Ausbildungszentrum im Rahmen der »Bestenehrung 2014« von der IHK Köln für seine herausragenden Leistungen in der betrieblichen Erstausbildung ausgezeichnet. Ein weiterer Beweis der hohen Qualität ist die Ehrung eines der DEUTZ-Berufsausbilder mit dem Publikumspreis »Berufsausbilder des Jahres« des Online-Votings der IHK Köln.

Im Rahmen der Initiative »Duale Berufsausbildung« unseres Werkes im spanischen Zafrá wurde bereits der dritte Kurs mit zehn Auszubildenden gestartet. Wie geplant haben die drei besten Absolventen des letzten Kurses für eine Woche Köln besucht und vielfältige Eindrücke aus der deutschen Berufsausbildung, unseren Kölner Werken sowie der Stadt sammeln können.

**Frauenförderung konsequent fortgesetzt** Bereits seit vielen Jahren setzen wir uns mit der Teilnahme an dem größten Berufsorientierungsprojekt »Girls' Day« verstärkt dafür ein, Mädchen schon frühzeitig für technische Berufe zu begeistern. Auf der Basis von praktischen Übungen in unserem Ausbildungszentrum bekommen die Schülerinnen einen Einblick in technische Berufe mit dem Ziel, ihr Berufswahlspektrum zu erweitern. Derzeit liegt der Anteil der weiblichen DEUTZ-Auszubildenden im technisch-gewerblichen Bereich bei rund 7 %. Auch 2014 nahm wieder eine junge Frau die Ausbildung in einem technischen Beruf bei uns auf.

Das im Jahr 2013 begonnene Cross Mentoring Programm für Frauen, initiiert durch die Stadt Köln, wurde auch 2014 fortgesetzt. Mit diesem Programm, an dem wir mit zwei Mentees und zwei Mentoren teilnehmen, soll in den beteiligten Unternehmen mittelfristig der Frauenanteil in Führungspositionen gesteigert werden. Schwerpunkte waren die intensiven Gespräche zwischen Mentee und Mentoren zu verschiedensten Themen wie der

Arbeitssituation der Mentees und deren Karriereentwicklung sowie die Begleitung der Mentoren in deren Alltag. Begleitet wurde das Programm von verschiedenen Veranstaltungen wie zum Beispiel einem Genderseminar oder verschiedenen Verhaltenstrainings. Unternehmenspräsentationen bei den teilnehmenden Unternehmen ergänzten das Programm. In einem Zwischenbilanz-Workshop zogen alle Beteiligten ein positives Fazit.

Darüber hinaus hat sich DEUTZ an dem vom Verein Deutscher Ingenieure e.V. entwickeltem Projekt »MINT Role Model« beteiligt. MINT steht dabei für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, und Technik. Das Projekt verfolgt das Ziel, über weibliche Vorbilder junge Frauen für naturwissenschaftliche und technische Studiengänge zu begeistern, falsche Vorstellungen vom MINT-Studium und -Beruf entgegenzuwirken und so Hochschulabsolventinnen für Karrieren in Wirtschaft und Wissenschaft zu gewinnen. Dazu berichten berufstätige Ingenieurinnen, Naturwissenschaftlerinnen und Studentinnen der MINT-Fachrichtungen in Vorträgen, Workshops sowie Informationsveranstaltungen von ihrem Werdegang und geben ihre Motivation und Erfahrungen an den MINT-Nachwuchs weiter. Eine Abteilungsleiterin aus dem Bereich F&E der DEUTZ AG war von 2009 bis 2014 mit viel Engagement als »MINT Role Model« im Einsatz.

**Aktivitäten im Personalmarketing fortgesetzt** Anknüpfend an die vergangenen Jahre waren wir auch 2014 auf zwei der angesehensten Hochschulmessen in NRW mit einem neu gestalteten Auftritt präsent. Durch die Teilnahme an der »meet@fhköl« sowie der »bonding« in Aachen ist es uns erneut gelungen, wichtige Kontakte zu Studierenden und Absolventen zu knüpfen und unsere attraktiven Karrieremöglichkeiten im In- und Ausland zu präsentieren. Darüber hinaus konnten wir diesen technikbegeisterten Nachwuchstalente die DEUTZ-Motorenteknik näherbringen. Denn wir sind für Studierende weiterhin attraktiv: Insgesamt waren 249 Praktikanten in unserem Unternehmen beschäftigt, davon haben 38 ihre Bachelor-, 17 ihre Master- und vier ihre Diplomarbeit bei uns geschrieben. Die besten dieser Abschlussarbeiten werden allen Mitarbeitern im DEUTZ-Intranet zur Verfügung gestellt. Auch Kontakte zu Professoren wurden in 2014 weiter gepflegt, um sich über die neuesten wissenschaftlichen Trends in der Fahrzeugtechnik auszutauschen.

Darüber hinaus möchten wir junge Menschen mit technischem Interesse bereits früh für unser Unternehmen begeistern. Wir waren daher auch 2014 auf verschiedenen Ausbildungsmessen und Berufsinformationsbörsen präsent, um uns bereits während der schulischen Ausbildung als attraktiven Ausbildungsbetrieb vorzustellen. Auch unseren Mitarbeitern bieten wir einen persönlichen Kontakt zur DEUTZ-Ausbildung, etwa über die Teilnahme an Aktionstagen wie »Erlebniswelt Maschinenbau«. An diesem Tag stellen wir unser Ausbildungszentrum vor und stehen dort als Ansprechpartner zur Verfügung.

**Kreative Ideen werden belohnt** Mit unserem prämierten Ideenmanagementsystem setzen wir auf die kreativen Verbesserungsvorschläge unserer Beschäftigten. Im vergangenen Jahr wurden von den DEUTZ-Mitarbeitern wieder 733 Ideen eingereicht – Kreativität, die sich bezahlt macht.

**Vielfältige Maßnahmen in der Personalentwicklung** Im Berichtsjahr haben wir im Bereich Personalentwicklung das Talentprogramm mit der Zielsetzung fortgeführt, unser Unternehmen weiterhin für junge talentierte Mitarbeiter attraktiv zu halten und die interne Entwicklung von Talenten in Form von Laufbahnplannungen gezielt zu fördern. Darüber hinaus ermöglichte die Verknüpfung mit der vorliegenden Nachfolgeplanung die Besetzung von Führungspositionen aus den eigenen Reihen. Der Erfolg gibt uns Recht: Seit 2011 wurden elf Führungspositionen erfolgreich durch Teilnehmer des Talentprogramms besetzt.

Darüber hinaus haben wir zahlreiche interne Seminare und Trainings mit dem Themenschwerpunkt »Methoden- und Sozialkompetenz« sowie »Führung« für Mitarbeiter und Führungskräfte aus verschiedenen Bereichen durchgeführt. So wurde beispielsweise der »DEUTZ-Führungsführerschein«, ein modulares Führungstraining, inzwischen von 39 Teilnehmern erworben. Die Qualifizierung der Facharbeiter wurde durch eine Kooperation mit einem auf Produktions-/Lean Management spezialisierten Bildungsträger sichergestellt. Daneben begleitete die Personalentwicklung das Programm »Exzellenz«: In mehreren Workshops mit den Führungskräften wurden Maßnahmen zur Optimierung der vier Themenbereiche Struktur, Prozesse, Mitarbeiter und Führung erarbeitet.

**Gesundheitsförderung weiter ausgebaut** Das Pilotprojekt »Ergonomie am Arbeitsplatz« läuft bereits seit 2013 sehr erfolgreich. Unser Ziel ist es, das Projekt fest bei DEUTZ zu etablieren, da nur eine intensive, zeitliche Summation über einige Jahre erste positive Resultate zeigen wird (siehe Kapitel Sicherheitsmanagement, Seite 44f.). Weitere gesundheitspräventive Maßnahmen werden in unserem Arbeitskreis Gesundheit besprochen und sind für 2015 geplant. In Ulm lag ein Schwerpunkt der Gesundheitsförderung auf der Schulung der Führungskräfte. Ziel war es dabei, die ersten Warnsignale verschiedener Krankheitsbilder zu erkennen, um bereits frühzeitig Gegenmaßnahmen einleiten zu können.

Bereits zum vierten Mal beteiligten wir uns am »HRS Business Run«. Anknüpfend an die rege Beteiligung des letzten Jahres ist die Teilnehmerzahl auf 294 Mitarbeiter weiter gestiegen. Unsere Läufer kamen aus den verschiedensten Unternehmensbereichen und Hierarchieebenen, von Auszubildenden bis zum Vorstandsmitglied. Auch dieses Jahr konnten wir den vierten Platz unter mehr als 550 beteiligten Unternehmen erzielen. Neben dem sportlichen Aspekt trägt die Teilnahme am »HRS Business Run« jedes Jahr dazu bei, sich bereichsübergreifend auszutauschen und Netzwerke zu knüpfen.

**Sozialverträgliche Standortoptimierung vereinbart** Im Juni 2014 konnte der Interessenausgleich/ Sozialplan zur Schließung unseres Standorts Köln-Deutz abgeschlossen werden. Es wurde darin unter anderem vereinbart, dass am Standort Köln-Porz ein neues Wellenzentrum gebaut wird. Die DEUTZ AG schafft in dem neuen Wellenzentrum 140 Arbeitsplätze und stärkt damit den Standort Porz. Die von der Standortschließung betroffenen Mitarbeiter werden in anderen Gewerken am Standort Köln – in Porz oder Kalk – eingesetzt und entsprechend qualifiziert. Weiterhin wurde die Möglichkeit geschaffen, das Arbeitsverhältnis mit der DEUTZ AG einvernehmlich gegen Zahlung einer Abfindung zu beenden. Zusätzlich wurde eine Transfergesellschaft eingerichtet, die die

ehemaligen Mitarbeiter der DEUTZ AG dabei unterstützt, neue Arbeitsverhältnisse zu finden. Auch für die geplante Verlagerung sämtlicher Aktivitäten des Standorts Übersee am Chiemsee konnten mit dem lokalen Betriebsrat im Dezember einvernehmlich ein Interessenausgleich sowie ein Sozialplan geschlossen werden. Die Verlagerung erfolgt in zwei Stufen in 2015 und 2017. Allen Mitarbeitern wird ein Arbeitsplatz in Ulm angeboten, unterstützt durch ein attraktives Personalkonzept. Alternativ besteht die Möglichkeit, in eine Transfergesellschaft zu wechseln oder im Rahmen einer Abfindungsregelung auszuscheiden.

**Kurzarbeit in Bereichen der Montage und Logistik** Europäische Kunden haben im Berichtsjahr aufgrund strengerer Emissionsvorschriften ab dem 1. Oktober 2014 Vorbaumotoren gekauft, was in der Folge zu Minderbedarfen dieser Kunden führt, bis die Lagerbestände abgebaut sind. Aufgrund dieser Situation sowie einer generellen konjunkturellen Schwäche wurde ab Dezember 2014 Kurzarbeit in Bereichen der Montage und der Logistik eingeführt. Weiterhin wurden zur Vermeidung von zusätzlicher Kurzarbeit drei Wochen Betriebsruhe für die Bereiche Montage und Logistik vereinbart. Die derzeitige Auftragslage lässt ein Ende der Kurzarbeit spätestens im vierten Quartal 2015 erwarten.

## GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Das gesellschaftliche Engagement hat bei DEUTZ eine lange Tradition. Als global agierendes Unternehmen sind wir uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung (Corporate Citizenship) bewusst. Wir übernehmen Verantwortung für unsere Entscheidungen und unser Handeln, für unsere Produkte und Dienstleistungen, gegenüber Kunden und Kapitalgebern sowie gegenüber unserer Umwelt und der Gesellschaft, in der wir leben. Wir engagieren uns diesbezüglich seit vielen Jahren vor allem in unserer Heimatregion rund um Köln, aber auch darüber hinaus in Projekten bundes- sowie weltweit.

**Motorenmuseum weiterhin gut besucht** Die Zahl der Besucher unseres DEUTZ-Motorenmuseums ist weiter gestiegen. Immer mehr Menschen aus der Stadt Köln und Umgebung, aber auch aus den übrigen Teilen Deutschlands und der Welt interessieren sich für die Keimzelle der Weltmotorisierung, ihre Geschichte und ihre Originalmaschinen aus den Anfängen der Motorentechnologie. Diese liegen mehr als 150 Jahre zurück und begannen mit der Gründung der N.A. Otto & Cie., der Vorgängerin der heutigen DEUTZ AG.

Die als Kulturgut der Bundesrepublik Deutschland unter Schutz gestellte Motorensammlung im Technikum in Köln-Porz konnte im letzten Jahr um ein bedeutendes Unikat aus der Zeit des deutschen Wirtschaftswunders ergänzt werden: Der sogenannte »Gläserne Motor«, der dem Typ F12L614 entspricht, ein 12-Zylinder-Antriebsaggregat mit 184 kW (250 PS), wurde als Ausstellungsmotor zum ersten Mal 1955 auf der IAA in Frankfurt gezeigt. Seinerzeit wurde der »Gläserne Motor« von unseren Lehrlingen in Ulm gebaut. Dieser luftgekühlte Motor war das Herzstück des damals stärksten deutschen LKW, des Magirus-Deutz Uranus.