

# Gleiche Chancen!

Vielfalt erwünscht – Report Chancengleichheit 2009



**BOSCH**  
Technik fürs Leben



**Das Thema Chancengleichheit ist und bleibt ein wichtiges Anliegen von Bosch. Trotz der auch für Bosch wirtschaftlich schwierigen Situation konnten wir viele Angebote auf gewohntem Level beibehalten und Neues anstoßen.**

Vielfalt und Chancengleichheit tragen wesentlich dazu bei, das Klima im Unternehmen selbst positiv zu beeinflussen und die Mitarbeiter, Kunden und Führungskräfte näher zusammenzubringen. Neben der gleichberechtigten Einbindung von Frauen und Männern in Führungsaufgaben ist auch die Einbeziehung unterschiedlicher Kulturen in unserer global agierenden Wirtschaft ein wichtiges Ziel. Multinationale Teams schaffen Offenheit, erleichtern das Verstehen und Akzeptieren der jeweils anderen Kultur und bauen so Hindernisse im alltäglichen Umgang und in der Zusammenarbeit ab. Gerade in der Krise hat sich Vielfalt als Chance erwiesen.

Das Projekt Chancengleichheit bezieht diesen Aspekt zunehmend in seine Arbeit mit ein. Ein Beispiel für interkulturelle Vernetzung ist das Türkische Forum. Aber auch die vielen Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die an den Bosch Standorten weltweit in Gang gesetzt worden sind, zeigen: Gleiche Chancen für alle sind kein Wunschdenken. Bosch und seine Mitarbeiter arbeiten täglich an der Umsetzung. Der Report Chancengleichheit 2009 belegt den Stellenwert dieses Themas über Ländergrenzen und Kulturkreise hinweg.

## Handlungsfelder Chancengleichheit

Frauen in Führungspositionen	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	(Internationale) Netzwerke
Gewinnung von Frauen	Dual Career Couples	women@bosch
	Arbeitszeitflexibilisierung	family@bosch
Förderung von Frauen	Kinderbetreuung	papas@bosch
	Angebote für Familien	Türkisches Forum
	Elder Care	Cam@Bosch (Kamerun)



**Was tut Bosch für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie?** Und wer sind eigentlich die Ansprechpartner für dieses Thema? Diese Fragen waren für die Mitglieder des Forums family@bosch die Basis für ihre Idee zu einer Wanderausstellung.

Sie wurde 2009 als gemeinsame Initiative mit dem Projekt Chancengleichheit sowie den lokalen Personalabteilungen, betrieblichen Sozialberatungen und der BKK umgesetzt. Im Mai 2009 eröffneten Wolfgang Malchow (G13) und Karl-Heinz Schroedl (C/HM), Schirmherr



von family@bosch, im Beisein von Franz Fehrenbach (G1) die Wanderausstellung auf der Schillerhöhe. Die Ausstellung wurde an den einzelnen Standorten ganz gezielt mit Veranstaltungen wie beispielsweise Elternzeittreffen, einer Podiumsdiskussion zum The-

ma Arbeitszeitflexibilisierung oder einem Vortrag zum Thema Work-Life-Balance verbunden. Insbesondere männliche Kollegen zeigten großes Interesse an Regelungen und Möglichkeiten, die es ihnen erlauben, Familie und Beruf zu vereinbaren.

# Wie Beruf und Familie unter einen Hut passen

# Global aktiv



## Die „Windelflitzer“ – eine erfolgreiche Elterninitiative

Die Bosch-Elterninitiative „Windelflitzer“ aus Leonberg ermöglichte 2007 20 Kleinkindern den Einzug in eine Kita und fand schnell Anklang bei Alt und Jung. Die Stadt Leonberg stellte dafür Räume im Fröbel-Kindergarten zur Verfügung. Dank Investitionen von mehr als 200.000 Euro (überwiegend von Bosch, dem Regierungspräsidium sowie aus Spendengeldern finanziert), konnte bereits eine zweite Kita aufgebaut werden. Diese ist in der Waldsiedlung in Gerlingen beheimatet. „Es gab im vergangenen Jahr ein Benefizkonzert und wir haben in Leonberg und auf der Schillerhöhe insgesamt 850 Softbälle zugunsten unserer Initiative verkauft“, zählt Initiatorin Meike Fehse auf. Eine große Sache vor allem für die Kinder war die Spendenaktion von C/AU: Mitarbeiter aus aller Welt bastelten eine Torwand, ein Kasperltheater und einen Zug – der absolute Favorit bei den Kleinen. Im März 2010 konnten zwei Gruppen mit insgesamt 24 Kindern einziehen. Bosch stehen hier zwölf Belegplätze für Mitarbeiter zur Verfügung. *Mehr dazu im BGN*

**Drei Modelle der Kinderbetreuung** bietet Bosch Eltern im Unternehmen. Bosch pflegt bereits an 17 Standorten verschiedene Initiativen, darunter 14 Kooperationen mit Kommunen und privaten Trägern, drei Pflegenester sowie drei Elterninitiativen. In Deutschland wird dieses Angebot durch den bundesweit agierenden Elternservice der AWO ergänzt. Hier bekommen

## Papas ante portas: Ja zu Familie und Beruf

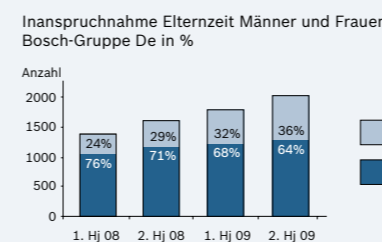
Immer mehr Väter wollen bei der Erziehung ihrer Kinder nicht länger nur eine Nebenrolle spielen. Sie erwarten – ebenso wie die Frauen – von ihrem Arbeitgeber Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wie es damit bei Bosch steht, wurde Ende 2009 auf Einladung des Projekts Chancengleichheit und papas@bosch erörtert. Dabei wurde rasch klar, dass bei Bosch im Grundsatz die Bedingungen stimmen. Allerdings sind Elternzeit, Teilzeit und Telearbeit für Väter längst nicht in allen Bereichen selbstverständlich. Noch immer gehöre, so die Väter, Mut dazu, seinen Vorgesetzten darauf anzusprechen. Markus Schmitz von der igs-Organisationsberatung traf mit seinem Vortrag „Väter zwischen Karriere und Familie“ den Nerv der Teilnehmer. Unternehmen kämen heute an der Werteveränderung bei Männern nicht mehr vorbei. Er plädierte dafür, dass Unternehmen einen selbstverständlichen Umgang mit Vätern in Elternzeit entwickeln müssten. *Mehr dazu im BGN*

Bosch-Eltern professionelle und zeitnahe Beratung rund um das Thema Kinderbetreuung. Dazu gehört die Vermittlung von Tagesmüttern, Kinderfrauen, Au-Pair, Babysitter, Notfallbetreuung und Plätzen in Tageseinrichtungen für Kinder. Bei den Sozialberatungen an den Standorten oder bei C/HPS können Details zu den einzelnen Angeboten angefragt werden.

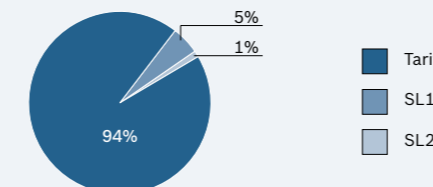
## AS09+ zeigt: Beruf und Familie für zwei Drittel der Mitarbeiter vereinbar

In der Mitarbeiterbefragung AS09+ wurde folgende Aussage zum Thema Vereinbarkeit Beruf und Familie getroffen: „Ich kann mein Berufs- und Privatleben/Familie gut miteinander vereinbaren.“ Weltweit bescheinigen 67 Prozent der Mitarbeiter, ihr Berufs- und Privatleben gut miteinander vereinbaren zu können. 18 Prozent antworten mit „teils-teils“ und 15 Prozent verneinen diese Aussage. In Deutschland stimmen 70 Prozent der Mitarbeiter zu, während nur neun Prozent „nein“ ankreuzten. Mit diesem Ergebnis liegt Bosch über dem Durchschnitt anderer großer Konzerne. Die Zustimmungquote nimmt mit zunehmender Führungsebene (bis auf 60 Prozent) ab. Das ist für uns Ansporn, weiter intensiv an diesem Thema zu arbeiten.

### Elternzeit Bosch-Gruppe Deutschland



Väter in Elternzeit nach Eingruppierung (2009: insgesamt 1017 Väter in Elternzeit Bosch-Gruppe De)



- ▶ Elternzeit gesamt: 2009: 2572, davon 1017 Väter  
2008: 2042, davon 635 Väter
- ▶ Die Väter in Elternzeit setzen sich aus 25 verschiedenen Nationen zusammen
- ▶ Mehr als ein Drittel nimmt länger als 6 Monate Elternzeit in Anspruch

## Türkisches Forum

Kulturelle Vielfalt ist für ein international tätiges Unternehmen wie Bosch selbstverständlich und wird täglich gelebt. Das 2009 gegründete Türkische Forum bei Bosch (TFB) möchte die interkulturelle Verständigung fördern und durch Bildungs-, Sport- und Freizeitangebote zu mehr Chancengleichheit beitragen. Denn immerhin sind fünf Prozent aller Mitarbeiter der Bosch-Gruppe in Deutschland türkisch stämmig.

Erste Aktionen des Forums haben bereits stattgefunden: In Zusammenarbeit mit der Sozialberatung Feuerbach haben zum Beispiel Mitglieder des Türkischen Forums Dokumente, Formulare und BGN-Seiten ins Türkische übersetzt und so allen Mitarbeitern den Zugang zu mehr Information erleichtert. Und in mehreren Kantinen stehen auch immer wieder türkische Gerichte auf dem Speiseplan. Die Aktivitäten kamen gut an. Inzwischen hat das TFB, das sich als Netzwerk über Standorte und Geschäftsbereiche hinweg versteht, mehr als 220 Mitglieder. Es ist im Projekt Chancengleichheit angesiedelt. *Mehr dazu im BGN*

## Kamerunisches Forum

Die Gruppe Cam@Bosch ist aus der Initiative von kamerunischen Mitarbeitern entstanden. Aus einem informellen Austausch wurde eine Gruppe, die eine intensive Kommunikation auf beruflicher und sozialer Ebene pflegt. Sie will zur Entfaltung des Potenzials der multikulturellen Vielfalt im Unternehmen beitragen. Cam@Bosch ist als Mitarbeiternetzwerk unter der Obhut von C/PJ-EQ. Heiner Boeker (C/HMR) hat Anfang 2010 die Schirmherrschaft der Gruppe übernommen.



# Mädchen willkommen!

Damit der Anteil von Mädchen in technisch-gewerblichen Berufen weiter steigt, hat Bosch im Jahr 2009 an seinen deutschen Standorten folgende Aktivitäten angeboten:

- ▶ Teilnahme Girls' Day (31 Standorte / 1145 Plätze)
- ▶ Mädchen Technik Camp (Ansbach, Lohr)
- ▶ Mädchen Projekttag (Göttingen)
- ▶ Mädchenpowertage (Hildesheim)
- ▶ Ferienseminar für Mädchen (Hildesheim)
- ▶ Mentoring für weibliche Auszubildende (Homburg)
- ▶ Film „Möglichkeiten für Mädchen in technischen Berufen“ (Homburg)
- ▶ Technikwoche für Mädchen (Nürnberg)
- ▶ Schulpartnerschaft zur Förderung von Mädchen (Nürnberg)
- ▶ Woche der offenen Unternehmen (Sebnitz)
- ▶ Girlsweek (Schwieberdingen)
- ▶ Berufeparcours (Salzgitter)
- ▶ MuT Projekt (Waiblingen)
- ▶ Girls Campus (Bosch Schillerhöhe)



In diesem Jahr startet das **Business Women's Program (BWP)**, dessen **erste Pilotveranstaltungen 2009 ein Erfolg waren**. Mit dem BWP fördern wir weltweit Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung in der Fach- und Führungslaufbahn. Im Vorder-



grund stehen der Umgang mit geschlechtsspezifischen Verhaltensweisen im Beruf und die Frage, wie Frauen sich in einem von Männern dominierten Arbeitsalltag bei Bosch behaupten können. Die Seminarangebote stehen in TIPS unter dem Stichwort BWP\* bereit.

## Frauen bei Bosch

Erfreulich ist, dass wir auch 2009 einen weiteren Anstieg des Frauenanteils bei Bosch in Führungspositionen verzeichnen konnten. Über alle Hierarchieebenen hinweg, beträgt der Anteil in der Bosch-Gruppe De acht Prozent. Beispielsweise nahm der Anteil der weiblichen Führungskräfte auf dem Salary Level 3 (SL3) von 3,7 auf 4,3 Prozent zu. Immer mehr Studien und wissenschaftliche Arbeiten bestätigen uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind: Firmen, in denen Frauen Führungspositionen einnehmen, erwirtschaften mehr Gewinn. Das hat unlängst die Studie „Women matter“ über weibliche Führungskräfte von McKinsey ergeben. Bestätigt wird das Ergebnis von einer Untersuchung der US-Organisation Catalyst. Auch hier ergaben die Analysen, dass gemischte Führungsgremien sowohl ökonomisch als auch in punkto Unternehmenskultur signifikant erfolgreicher sind.



Weiterhin fest verankert sind die HR Balanced-Scorecard-Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und bei Neueinstellungen. In diesem Zusammenhang konnten wir mit dem neu aufgelegten Business Women's Program einen weiteren Erfolg verzeichnen: Das Programm wird durch Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) und durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert. Wir starten damit in diesem Jahr.



### Einfluss nehmen mit Gremienarbeit

Das Projekt Chancengleichheit vertritt die Interessen von Bosch auch in überregionalen Arbeitskreisen. Es nimmt durch diese Gremienarbeit Einfluss auf die politische Entwicklung in Bezug auf die Förderung von Frauen und Mädchen in technischen Berufen sowie den Themenkomplex Vereinbarkeit Beruf und Familie. Das Projekt ist in folgenden Initiativen und Foren aktiv:

- ▶ Mitglied Steuerungsgruppe und Paktpartner „Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen“
- ▶ Mitglied ESF (Europäischer Sozialfonds) Steuerungsgruppe „gleichstellen“
- ▶ Mitglied BDA-Ausschuss Personalpolitik (Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände)
- ▶ Forum Frauen in der Wirtschaft
- ▶ Arbeitskreis Diversity
- ▶ Automobilerkreis „Ingenieurinnen“
- ▶ Arbeitskreis Südwestmetall
- ▶ Mitglied Forum Chancengleichheit Baden-Württemberg des Arbeits- und Wirtschaftsministeriums

## RBOS: Sabbatical fördert Work-Life-Balance

Robert Bosch Österreich hat seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jetzt durch eine Betriebsvereinbarung die Möglichkeit eingeräumt, ein Sabbatical einzulegen.

Nach einer ein-, zwei- oder vierjährigen Anspannphase können diese drei, sechs oder zwölf Monate aussetzen. Für Karl Strobel (RBOS/P) ist ein Sabbatical eine

Win-Win-Situation. „Der Mitarbeiter bekommt die benötigte Zeit, privat wie beruflich neue Ziele anzuvizieren und sich weiterzubilden. Wir als Unternehmen profitieren von

der gestärkten Leistungsfähigkeit und Motivation des Mitarbeiters. Eine solche Auszeit eröffnet neue Sichtweisen und fördert die Work-Life-Balance.“



# Kulturelle Vielfalt eröffnet gleiche Chancen rund um den Globus

## Chancengleichheit im Dreierpack bei Bosch Japan

In Japan starteten im Jahr 2009 gleich drei Maßnahmen, die die Chancengleichheit am Arbeitsplatz fördern. Als erstes von drei Pilotprojekten ging im Juli 2009 in der Hauptniederlassung in Shibuya (Sby) das Netzwerk „women@bosch Japan“ (w@b Japan) an den Start. Nach dem Kick-off-Meeting mit allen Mitarbeiterinnen in Sby veranstalteten die Kernteam-Mitglieder insgesamt 18 Round-Table-Gespräche, an denen sowohl Mitarbeiterinnen als auch Mitglieder der Geschäftsführung teilnahmen. Die Ergebnisse der Gespräche wurden im „proposal of w@b Sby to company/HR“ und „w@b Sby action plans 2010“ zusammengefasst. Noch 2010 soll das Projekt „w@b Japan“ auf andere Bosch-Standorte in Japan ausgeweitet werden.

2009 hat Bosch Japan außerdem ein neues Home-Office-System als Pilotprojekt auf den Weg gebracht. Das Programm soll Mitarbeitern mit Kindern oder pflegebedürftigen Familienmitgliedern helfen, Job und Familie unter einen Hut zu bringen. Offiziell eingeführt wird es 2010.

Ein drittes Projekt für mehr Chancengleichheit ist das Mentoringprogramm für Bosch-Mitarbeiterinnen. Das Programm konzentriert sich auf Karriereplanung und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen mit Entwicklungspotenzial. Fünf bis sechs Treffen zwischen Mentor und Mentee sind im Rahmen dieses Programms vorgesehen.

## Bosch Nordamerika auf Talentsuche

Bosch ist kontinuierlich auf der Suche nach jungen Nachwuchstalente und veranstaltet daher immer wieder verschiedene Events, um qualifiziertes Personal zu entdecken. So war das Unternehmen beispielsweise Hauptsponsor der Veranstaltung



„Diversity on LaSalle Street“ in Chicago am 13. November 2009. Einen ganzen Tag lang erfuhren 200 Studierende der Finanzwissenschaften von ausgewählten Universitäten mehr über die Organisation von Bosch und die Karrieremöglichkeiten im Unternehmen. Die Veranstaltung war ein großer Erfolg – die Nachwuchstalente informierten sich über ihre Einstiegsmöglichkeiten als Finanzwissenschaftler bei Bosch und machten sich mit der Kultur und Arbeitsumgebung des Unternehmens vertraut. Zu den Hauptrednern gehörten David Coolidge, Executive Vice President Global Automotive Aftermarket, und Katina Xouria, Senior Vice President Finanzen und Verwaltung im Geschäftsbereich Power Tools. Bei einer offenen Frage- und Antwort-Runde konnten die Studierenden zudem mit verschiedenen Bosch-Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sprechen.

## Chefin in der Fertigung: Zwei Brasilianerinnen haben es geschafft

Als Bosch im Jahr 1954 nach Brasilien kam, war Cecilia Engler die erste Frau, die damals eingestellt wurde. Heute sind immerhin 14 Prozent der Mitarbeiter Frauen. In Leitungsfunktionen in der Fertigung haben es bisher aber nur zwei geschafft: Aniki Reis und Priscila Felipe von Gasoline Systems Lateinamerika. Sie haben über Jahre ihr Wissen und ihre Fähigkeiten ausgebaut und sind heute „Supervisoren in der Fertigung“.

Aniki Reis, Mutter von drei Kindern, führt 30 Mitarbeiter im Bereich Kraftstoffpumpe, von denen die meisten Männer sind. „Der Vorteil ist, dass Frauen oft humaner mit den Mitarbeitern umgehen. Das Team hält zu mir und alle marschieren mit“, sagt Aniki Reis. Ihre Kollegin Priscila Felipe wurde erst kürzlich befördert und führt heute 20 Mitarbeiter in der Montage von Steuergeräten. Auch hier sind die Mehrzahl Männer. „Wir Frauen können besser zuhören, wägen unsere Entscheidungen ab und beobachten, ehe wir handeln. Das fördert die Entwicklung im Team und führt zu besseren Ergebnissen“, weiß sie.



Für beide Frauen sind heute das Personalmanagement und die Einhaltung von versprochenen Lieferterminen die größte Herausforderung in der Produktionsleitung. Auch hierbei setzen sie neben Know-how auf Sensibilität und Einfühlungsvermögen. „Weil wir Frauen in Führungspositionen sind, werden wir öfters auf die Probe gestellt. Erfreulich ist aber, dass die Frauen immer mehr Raum im Unternehmen einnehmen“, heben beide hervor.

Neben ihrer beruflichen Verantwortung kümmert sich Aniki Reis noch um ihre drei Kinder, bildet sich im Personalmanagement weiter und engagiert sich bei freiwilliger Sozialarbeit. Priscila Felipe schließt gerade ihre Ausbildung in Betriebswirtschaft ab und verbringt ihre Freizeit mit Familie und Freunden. Für beide ist das Zeitmanagement kein Problem, und die Herausforderungen meistern sie mit Bravour: Sie wollen wie viele andere Frauen anerkannt werden und ihren Platz im Arbeitsmarkt erobern.

## Indien bietet Peer Coaching für Frauen

Das Frauennetzwerk von Bosch in Indien (RBEI) bietet seit 2008 Peer Coaching für Mitarbeiterinnen an. Weibliche Fachkräfte werden von Führungskräften für ihre berufliche Weiterentwicklung fit gemacht. Der Schwerpunkt liegt auf der gemeinschaftlichen Entwicklung, dem Vertiefen und Teilen von Wissen und Fähigkeiten, die erforderlich sind, damit Mitarbeiterinnen ihre Karriere vorantreiben können.

Die monatlichen Coaching-Sitzungen bieten Raum für Informationsaustausch unter Kolleginnen, Fragen und Antworten sowie Diskussionen mit zwei Führungskräften auf Level SL2. Sie geben ihre Einschätzungen zum jeweiligen Thema der Sitzung und stecken so den Rahmen ab. Im vergangenen Jahr diskutierten dieses Forum Themen wie die Fähigkeit zur Kommunikation, Stress-Management, „Chef-Management“, effektives Netzwerken, Zeitmanagement oder den Umgang mit Gefühlen am Arbeitsplatz. Diese Initiative unterstützt weibliche Führungskräfte auch dabei, über Abteilungsgrenzen hinweg ein Netzwerk aufzubauen und mit Führungskräften aus unterschiedlichen Produktbereichen innerhalb des Unternehmens zusammenzuarbeiten.

Das Frauennetzwerk gründete eine weitere Initiative, um den Austausch von Informationen, Erfahrungen und Erfolgsgeschichten zwischen Führungskräften und Mitarbeitern bei Robert Bosch Indien zu fördern: iTalk – das „interessante, inspirierende betriebsinterne Gespräch“. Ziel ist es, alle zwei Monate ein unterschiedliches Publikum zusammen zu bringen und verschiedene Themen zu diskutieren. Einige Diskussionsrunden werden nur für Mitarbeiterinnen offen sein, andere für alle Mitarbeiter.

# Chancengleichheit goes local

**Ausgezeichnete Gleichstellung: Nürnberg erhält erstmals das „Total E-Quality“ Prädikat** für die Jahre 2009 bis 2011. Überzeugt hat die Jury, dass den Mitarbeitern neben flexiblen Arbeitszeitmodellen, Telearbeit und betrieblicher Kinderbetreuung einige Besonderheiten geboten werden. Dazu gehören die Bosch-Elterntreffen, die Ferienbetreuung für Mitarbeiter-Kinder und die besondere Ermutigung von Vätern, Elternzeit zu nehmen. Vorbildlich sei, dass sich ein Unternehmen aus dem von Männern dominierten Automotive-Bereich besonders darum bemühe, mehr junge Frauen auszubilden und für das Unternehmen zu interessieren. Schulpatenschaften, Girls' Day und die Technikwoche für Mädchen seien hervorragende Angebote, so die Juroren. Andrea Welscher (im Foto links), Sprecherin für [women@bosch](mailto:women@bosch), hatte die Selbstbewertung in Nürnberg organisiert und die Bewerbung eingereicht.



**Info-Abend für Eltern in Schwieberdingen:** Die Veranstaltung „HRL-Transparent“ zum Thema Vereinbarkeit Beruf und Familie hat Interesse geweckt. Die mehr als 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhielten zunächst allgemeine Informationen von C/PJ-EQ. Dann stellte die Personalabteilung Schwieberdingen die konkrete Umsetzung des Themas am Standort vor. Insbesondere das Thema Väter in Elternzeit und die Unterstützung von Bosch bei der Kinderbetreuung wurden intensiv diskutiert.



**Best Practice aus Ansbach: TaC = Technik als Chance** entstand bereits im Jahre 1999. Daraus entwickelte sich eine gemeinsame Plattform für Frauen in technischen Bereichen mit dem Ziel, ihr Wissen und Können zu erweitern, ihre Erfahrungen auszutauschen und Motivation und Sicherheit durch das Team zu schaffen. Die Frauen (Foto oben) treffen sich jeden Monat und werden von den Meistern und der Werkleitung unterstützt. Seit 2009 wird mit Hilfe des [women@bosch](mailto:women@bosch) Forums FIT (Frauen in der Technik) TaC als Best Practice Modell an weiteren Standorten wie Nürnberg oder Bamberg eingeführt. Nürnberg beginnt im Mai 2010 mit einem Kick-Off, unterstützt von Kolleginnen aus Ansbach. [Mehr dazu im BGN](#)

**Bosch Rexroth in Elchingen bezuschusst Kinderbetreuung:** Um seinen Mitarbeitern eine betriebsnahe Kinderbetreuung zu ermöglichen, ist Bosch Rexroth Brueninghaus Hydromatik im Jahr 2009 erstmals eine Kooperation mit der Gemeinde Elchingen eingegangen. Das Unternehmen bezuschusst bis zu sechs Kinderbetreuungsplätze. Derzeit gehen vier Kinder in den Kindergarten, eines in die Kinderkrippe und eines in die Schulkinderbetreuung. Wegen der hohen Nachfrage ist geplant, die Zahl der bezuschussten Betreuungsplätze zu erhöhen.

## Zertifikat „berufundfamilie“ für

**Ansbach:** Das Bosch Werk Ansbach setzt auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten auf familienbewusste Personalpolitik. Dafür haben die Ansbacher im Juni 2009 vom Bundesfamilienministerium das begehrte Zertifikat zum Audit „berufundfamilie“ erhalten. Bereits 2006 hatte das Werk, koordiniert durch Anastasia Mavridis-Boegelein, das Grundzertifikat erworben. Ziele der kommenden drei Jahre sind eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit, verbesserte Kinderbetreuungsangebote und eine stärkere Unterstützung für Beschäftigte, die Angehörige pflegen.



**Die Veranstaltung „Wege zum Erfolg“ in Reutlingen** für Frauen in Führung fand am 6. Juli 2009 bei AE statt. Etwa 20 Frauen im Förderkreis nahmen daran teil. Auf dem Programm standen eine Podiumsdiskussion mit weiblichen Führungskräften und anschließende Workshops zu Karriereplanung, Work-Life-Balance sowie erfolgreichem Selbstmarketing im Unternehmen. Das Feedback war sehr positiv. Viele Teilnehmerinnen wünschten sich eine Wiederholung dieser Veranstaltung im Jahr 2010.

## Förderung von Teilzeitangeboten am Standort Reutlingen:

Aus arbeitsmedizinischen Gründen wurde für die Fertigung die Entscheidung getroffen, von einer lang- auf eine kurzzyklische Fertigung umzustellen. Dies war für die Mitarbeiter, die Kinder betreiben oder familiär eingebunden sind, zunächst eine Herausforderung. Mehr als 50 Mitarbeitern wurden daher flexiblere Arbeitszeitmodelle angeboten. Lösungen wie Schichtwechsel, 50 Prozent Teilzeit in Konti oder Schichtverkürzungen wurden individuell mit der Werkstattführung gefunden.

### Impressum:

Robert Bosch GmbH  
Zentralstelle Mitarbeiter · Projekt Chancengleichheit (C/PJ-EQ)  
Postfach 10 60 50 · 70049 Stuttgart · [Mehr zum Projekt im BGN](#)

### Text und Gestaltung:

Communication Consultants GmbH · Engel & Heinz · Stuttgart