

[01] Warum Bosch für Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Teilhabe steht

[02] Sexuelle Orientierung – reine Privatsache?

[03] Diversity-Management bei Bosch

Robert Bosch GmbH
Postfach 10 60 50
70049 Stuttgart

Media und Public Relations
Leitung: Melita Delic
Presse-Forum:
www.bosch-presse.de



Warum Bosch für Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Teilhabe steht

21. Mai 2021

PI 11325 RB St/Bär

5 Fragen an Petra Kama-Welle

Vice President Corporate HR Transformation Team: Leadership, Learning and Organization and Diversity, Equity and Inclusion (DEI) bei Bosch

1. Warum erweitert Bosch den Begriff Vielfalt um Chancengerechtigkeit und Teilhabe?

Vielfalt ist einer unserer Unternehmenswerte und fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Bereits vor 10 Jahren haben wir damit begonnen, unsere Diversity-Aktivitäten in einem Projektteam zu bündeln, um mit einem weltweiten Netzwerk eine Unternehmenskultur zu gestalten, die eine wertschätzende Umgebung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schafft. Dazu haben wir in den letzten Jahren viel erreicht, streben als Bosch aber auch nach ständiger Verbesserung. Auch wenn wir schon in der Vergangenheit an den Themen Chancengerechtigkeit und Teilhabe gearbeitet haben, möchten wir, dass sich dies jetzt auch in unserem Titel widerspiegelt.

2. Was versteht Bosch unter Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Teilhabe?

Diversity steht in einer Organisation für die Menschen mit ihren vielfältigen Hintergründen, Perspektiven und Erfahrungen. Für Bosch geht Diversity Management aber darüber hinaus. Vielfalt muss wirken! Damit unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr volles Potential ausschöpfen und einbringen können, setzen wir daher auf „Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Teilhabe“ (Diversity, Equity and Inclusion, DEI). Nur wenn wir an allen drei Bausteinen von DEI arbeiten, können die Vorteile von Vielfalt ihre volle Wirkung entfalten. Das bedeutet zum einen Chancengerechtigkeit (Equity) herzustellen und zum anderen die Teilhabe (Inclusion) aller zu ermöglichen, indem wir eine offene und vertrauensvolle Unternehmenskultur fördern. Durch den neuen Titel möchten wir auch unsere Mitarbeitenden für diese wichtigen Aspekte sensibilisieren. So schärfen wir das bereits geschaffene Bewusstsein für Vielfalt bei Bosch, und liefern wichtige Impulse für neue Ideen und Herangehensweisen, die maßgeblich dazu beitragen den Erfolg des Unternehmens zu steigern.

3. Was tut Bosch für Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Teilhabe?

In unserer bisherigen Arbeit zu Diversity haben wir uns immer schon mit Maßnahmen zu Chancengerechtigkeit und Teilhabe beschäftigt. Der erweiternde Baustein Chancengerechtigkeit (Equity) steht dabei für die Anerkennung, dass jeder Mensch unterschiedliche Bedürfnisse, Erfahrungen und Möglichkeiten mitbringt. Es ist daher erforderlich faire Prozesse zu etablieren, wie beispielsweise bei einem Personalauswahlprozesse. Bei der Personalauswahl beeinflussen unbewusste Denkmuster, sogenannte Unconscious Bias, allzu oft unsere objektive Wahrnehmung. Wir haben daher bereits 2019 ein Seminar speziell für Führungskräfte und das Personalwesen entwickelt, das den gesamten Personalauswahlprozess betrachtet. Auf diese Weise wollen wir eine vorurteilsfreie Personalauswahl sicherstellen.

Der dritte Baustein Teilhabe (Inclusion) fokussiert auf die Bereiche Leadership und Zusammenarbeit. Dazu gehört, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, damit sich die Beschäftigten willkommen und geschätzt fühlen, so wie sie als Mensch sind. Unser „Psychological Safety“-Projekt „SAFEteam – enabling high performance teams“ bietet dafür beispielsweise eine Toolbox. Diese unterstützt Führungskräfte und Teams dabei eine vertrauensvolle Atmosphäre im Team sicherzustellen und so mitunter die Verantwortungsübernahme eines jeden Einzelnen zu stärken. Das zählt direkt auf die Teilhabe der Teammitglieder ein. Für eine Führungskraft bedeutet Vielfalt beispielsweise, unterschiedliche Arbeitsweisen innerhalb eines Teams zu akzeptieren und unter einen Hut zu bringen. Das kann manchmal anstrengend sein – aber es lohnt sich. Wenn wir es schaffen in einem Team alle einzubeziehen und für Chancengerechtigkeit sorgen, setzen wir das gesamte Potential frei.

4. Warum ist Diversity gerade in Zeiten des (digitalen) Wandels wichtig?

Wir sind überzeugt, dass der strukturelle und digitale Wandel hin zu einem führenden AIoT Unternehmen nur mit einer offenen und wertschätzenden Arbeitskultur zu meistern ist, in der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Talente und verschiedenen Perspektiven bestmöglich einbringen können. Das belegen auch Untersuchungen. Gemischte Teams erbringen bessere Leistungen und entwickeln häufiger Innovationen, da sie unterschiedliche Märkte besser verstehen und schneller auf Veränderungen reagieren können. Deshalb entwickeln wir konkrete Maßnahmen und Lösungen, um die vielfältigen Bedürfnisse der Beschäftigten und die Anforderungen des Business in Einklang zu bringen. Zum Beispiel arbeitet Bosch im engen Austausch mit den Arbeitnehmervertretern an der „Smart Work“ Initiative. Das globale Rahmenwerk soll es unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen, im Einklang mit den Aufgaben und geschäftlichen Herausforderungen selbst zu entscheiden, wie sie ihren Arbeitsalltag gestalten. Wir legen dabei den Fokus auf das Ergebnis,

nicht die Präsenz. Unsere Erfahrungen zeigen, dass die Effizienz in der virtuellen Zusammenarbeit zunimmt. Interne Umfragen haben aber auch deutlich gemacht, dass die Nähe und der direkte Austausch unter Kolleginnen und Kollegen „live und in Farbe“ derzeit fehlen. Regelmäßiges Feedback und Raum für einen kontinuierlichen Dialog zwischen den Führungskräften und Mitarbeitenden sowie innerhalb der Teams sind daher wichtiger denn je. Aktive Formate wie eine „digitale Kaffeepause“ unterstützen das und helfen, auch in der Distanz immer wieder Nähe herzustellen und Teilhabe zu leben.

5. Welches Potenzial hat Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Teilhabe mittel- bis langfristig?

So wie sich Vielfalt im Allgemeinen bei Bosch weltweit etabliert hat, muss sich auch das Bewusstsein für Chancengerechtigkeit und Teilhabe im Arbeitsalltag unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entwickeln. In einer sich schnell verändernden Welt und angesichts des aktuellen Strukturwandels kann uns gelebte DEI viel Sicherheit geben. Wir werden auch in Zukunft von den Ideen, Erfahrungen und vielfältigen Perspektiven unserer Beschäftigten profitieren. Dafür sind Chancengerechtigkeit und Teilhabe unerlässlich. Die Arbeit zu DEI ist ein Schlüssel für unseren langfristigen Unternehmenserfolg und ein Vorteil für jeden Einzelnen, davon bin ich überzeugt.

Bevor Petra Kama-Welle 1992 bei Bosch einstieg, absolvierte sie ein Studium der Geisteswissenschaften und im Anschluss eine Ausbildung zur Journalistin. Nach verschiedenen Stationen an einer Universität sowie bei Tageszeitungen und bei Bosch im HR-Umfeld ist sie heute als Vice President Corporate HR für das Transformation Team verantwortlich. Kama-Welle und ihr Team beschäftigen sich neben den Themen leadership, learning and organization mit diversity, equity and inclusion bei Bosch.

Pressebild: #7edad044

Journalistenkontakt:

Simon Schmitt,

Telefon: +49 711 811-6478

Twitter: [@SimonSchmitt](https://twitter.com/SimonSchmitt)

Die Bosch-Gruppe ist ein international führendes Technologie- und Dienstleistungsunternehmen mit weltweit rund 395 000 Mitarbeitern (Stand: 31.12.2020). Sie erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2020 einen Umsatz von 71,5 Milliarden Euro. Die Aktivitäten gliedern sich in die vier Unternehmensbereiche Mobility Solutions, Industrial Technology, Consumer Goods sowie Energy and Building Technology. Als führender Anbieter im Internet der Dinge (IoT) bietet Bosch innovative Lösungen für Smart Home, Industrie 4.0 und Connected Mobility. Bosch verfolgt die Vision einer nachhaltigen, sicheren und begeisternden Mobilität. Mit seiner Kompetenz in Sensorik, Software und Services sowie der eigenen IoT-Cloud ist das

Unternehmen in der Lage, seinen Kunden vernetzte und domänenübergreifende Lösungen aus einer Hand anzubieten. Strategisches Ziel der Bosch-Gruppe sind Lösungen und Produkte für das vernetzte Leben, die entweder über künstliche Intelligenz (KI) verfügen oder mit ihrer Hilfe entwickelt oder hergestellt werden. Mit innovativen und begeisternden Produkten sowie Dienstleistungen verbessert Bosch weltweit die Lebensqualität der Menschen. Bosch bietet „Technik fürs Leben“. Die Bosch-Gruppe umfasst die Robert Bosch GmbH sowie ihre rund 440 Tochter- und Regionalgesellschaften in rund 60 Ländern. Inklusiv Handels- und Dienstleistungspartnern erstreckt sich der weltweite Fertigungs-, Entwicklungs- und Vertriebsverbund von Bosch über fast alle Länder der Welt. Mit ihren weltweit mehr als 400 Standorten ist die Bosch-Gruppe seit Frühjahr 2020 CO₂-neutral. Basis für künftiges Wachstum ist die Innovationskraft des Unternehmens. Bosch beschäftigt weltweit rund 73 000 Mitarbeiter in Forschung und Entwicklung an 129 Standorten, davon etwa 34 000 Software-Entwickler.

Das Unternehmen wurde 1886 als „Werkstätte für Feinmechanik und Elektrotechnik“ von Robert Bosch (1861–1942) in Stuttgart gegründet. Die gesellschaftsrechtliche Struktur der Robert Bosch GmbH sichert die unternehmerische Selbstständigkeit der Bosch-Gruppe. Sie ermöglicht dem Unternehmen langfristig zu planen und in bedeutende Vorleistungen für die Zukunft zu investieren. Die Kapitalanteile der Robert Bosch GmbH liegen zu 94 Prozent bei der gemeinnützigen Robert Bosch Stiftung GmbH. Die übrigen Anteile halten eine Gesellschaft der Familie Bosch und die Robert Bosch GmbH. Die Stimmrechte liegen mehrheitlich bei der Robert Bosch Industrietreuhand KG; sie übt die unternehmerische Gesellschafterfunktion aus.

Mehr Informationen unter www.bosch.com, www.iot.bosch.com, www.bosch-presse.de, www.twitter.com/BoschPresse.



Sexuelle Orientierung – reine Privatsache? RBg – das LGBTI-Netzwerk bei Bosch

26. Juli 2018

PI 10712 RB MK/KB

- ▶ Studie: Selbstverständlicher Umgang mit sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität steigert Arbeitszufriedenheit
- ▶ Personalchef Kübel: „RBg leistet wertvollen Beitrag zur Vielfalt im Unternehmen“
- ▶ Neues LGBT-Allies Netzwerk vereinfacht Zugang zum Thema

„Wie war dein Wochenende?“ Eine einfache Frage? Nicht für jeden. Menschen, die lesbisch, schwul, bisexuell, transgender oder intersexuell (LGBTI) sind, haben oft das Gefühl, ihre sexuelle Identität verheimlichen zu müssen. Sie sind in Deutschland nicht nur in der Öffentlichkeit von Diskriminierung betroffen, sondern auch am Arbeitsplatz. So gab in einer Studie rund jeder vierte lesbische oder schwule Befragte an, am Arbeitsplatz bereits soziale Ausgrenzung erlebt zu haben. Aus Angst vor negativen Konsequenzen teilen sie ihre familiären Erlebnisse und Freizeitaktivitäten nicht mit den Kollegen und müssen viel Energie dafür aufwenden, sich zu verstecken.

Ein offener Umgang mit der sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität, gerade auch am Arbeitsplatz, ist jedoch wichtig. Denn nur in einer offenen und wertschätzenden Unternehmenskultur kann sich jeder Einzelne mit seinen besonderen Talenten und Stärken einbringen. Sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität sind daher wesentlicher Bestandteil des Diversity-Managements bei Bosch. Bereits Ende 2006 haben sechs Mitarbeiter das Bosch LGBTI-Netzwerk RBgay (RBg) gegründet. „RBg trägt zu unserer offenen Unternehmenskultur bei, in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter authentisch sein können und wertgeschätzt werden – egal welche sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität sie haben“, erklärt Christoph Kübel, Arbeitsdirektor und Geschäftsführer der Robert Bosch GmbH. „Damit leisten die Mitglieder einen wertvollen Beitrag zur Vielfalt im Unternehmen. Denn emotionale Sicherheit ist eine wichtige Voraussetzung, dass Mitarbeiter ihr Potenzial voll ausschöpfen und all ihre kreativen Ideen einbringen.“ Untersuchungen zeigen, dass gemischte Teams bessere Leistungen erbringen und häufiger Innovationen entwickeln,

unterschiedliche Märkte besser verstehen und schneller auf Veränderungen reagieren können.

Offener Umgang mit sexueller Orientierung steigert Arbeitszufriedenheit

Je selbstverständlicher Beschäftigte am Arbeitsplatz mit ihrer sexuellen Identität umgehen können, desto höher sind Arbeitszufriedenheit und Verbundenheit mit dem Unternehmen. Das ist ein Ergebnis der Studie „Out im Office?!“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2017. Im Zehn-Jahres-Vergleich gehen lesbische und schwule Beschäftigte heute zwar offener mit ihrer sexuellen Identität um, allerdings spricht immer noch ein Drittel mit niemandem oder nur wenigen Kollegen am Arbeitsplatz darüber. Gleichzeitig berichten drei von vier Beschäftigten, Diskriminierungen am Arbeitsplatz erlebt zu haben.

RBg-Netzwerk fördert Unterschiedlichkeit und Chancengleichheit

Das Bosch LGBTI-Netzwerk RBg hat mehr als 400 Mitglieder in Europa, Asien und Amerika. Sie setzen sich dafür ein, LGBTI-Kollegen und Kolleginnen zu vernetzen, Vorbild zu sein, Berührungspunkte abzubauen und die Sichtbarkeit im Unternehmen zu erhöhen. Sie tragen dazu bei, dass Mitarbeiter mit einer anderen sexuellen Orientierung oder anderen geschlechtlichen Identität respektiert und wertgeschätzt werden. So soll ein Arbeitsumfeld frei von Vorurteilen geschaffen werden. „Wir wollen LGBTI-Mitarbeitern und -Mitarbeiterinnen bei Bosch vorleben, dass sie in ihrem beruflichen Umfeld authentisch sein können“, sagt Mathias Reimann, Sprecher des LGBTI-Netzwerks. „Wir arbeiten daran, eventuelle Berührungspunkte in der Belegschaft abzubauen und aufzuzeigen, dass Bosch hinter seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht.“

LGBT-Allies Netzwerk – Ansprechpartner sichtbar machen

2017 hat das Netzwerk die Initiative LGBT-Ally ins Leben gerufen. Die Allies („Verbündete“) sind Mitarbeiter aus allen Unternehmensbereichen, die für das Thema offen und ansprechbar sind. Mitarbeiter, die sich nicht gleich ans Netzwerk wenden möchten, finden so in ihrem direkten Umfeld einen ersten Ansprechpartner. Das vereinfacht den Zugang zum Thema. Aufgabe der Allies ist es zudem, mögliche Vorurteile oder Diskriminierungen offen anzusprechen, um Mitarbeiter für das Thema zu sensibilisieren und den Wandel hin zu einer offenen Arbeitskultur mitzugestalten.

Gesellschaftliches Engagement – Sichtbarkeit von LGBTI weltweit stärken

RBg engagiert sich nicht nur innerhalb des Unternehmens, sondern auch gesellschaftlich. Seit 2014 nimmt RBg jährlich mit einer Vielzahl von Bosch-Mitarbeitern am Christopher Street Day (CSD) in Stuttgart teil. Der CSD bietet eine Plattform zum Austausch mit RBg-Mitgliedern und unterstützenden

heterosexuellen Bosch-Mitarbeitern. „Der CSD bietet uns die Möglichkeit, das Thema sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen und ohne Berührungsängste miteinander ins Gespräch zu kommen“, erklärt Jean-Claude Loux, einer der Initiatoren des Netzwerks. „Mit unserer Teilnahme am CSD tragen wir dazu bei, Vorurteile in der Gesellschaft abzubauen.“

RBg engagiert sich auch außerhalb Deutschlands, zum Beispiel in den USA und Japan. 2016 ist in den USA ein Ableger des LGBTI-Netzwerks gegründet worden, der regelmäßig zu after work Veranstaltungen einlädt. Auch in Japan, wo das Thema LGBTI gesellschaftlich bisher kaum akzeptiert ist, hat sich 2018 eine Gruppe gegründet. Sie trifft sich regelmäßig zum LGBTI Lunch und macht mit verschiedenen Aktionen ihr Thema im Arbeitsalltag sichtbar.

RBg steht allen Bosch-Mitarbeitern offen

Grundsätzlich können alle Beschäftigten sowie Ruheständler der Bosch-Gruppe dem Netzwerk beitreten – unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität. Wer interessiert ist oder mitmachen möchte, kann sich auf einer Online-Plattform anmelden, wenn gewünscht auch anonym. Dort tauschen sich die Mitglieder in Foren und über private Nachrichten aus. Zudem werden News, Termine und Informationen rund um den Umgang mit der sexuellen Orientierung am Arbeitsplatz veröffentlicht. Die Mitglieder des Netzwerks stehen im engen Austausch mit anderen Unternehmensnetzwerken, regionalen Gruppen und externen Gremien wie PrOut@Work. Bosch ist Förderer und Mitglied der PrOut@Work Stiftung.

Weiterführende Links:

[Diversity Management bei Bosch](#)

[Bosch Karriere – Vielfalt](#)

[RBg Netzwerk online](#)

[PrOut@Work](#)

[Studie „Out im Office?!“ 2017](#)

[Studie „Einstellungen gegenüber Lesben, Schwulen und Bisexuellen in Deutschland“ 2017](#)

Pressebilder: #1414343, #1414342, #1405080, #1405085, #1405082, #1405083, #1405084, #1164272

Journalistenkontakt:

Michael Kattau,

Telefon: +49 711 811-6029

Twitter: @MichaelKattau

Die Bosch-Gruppe ist ein international führendes Technologie- und Dienstleistungsunternehmen mit weltweit rund 402 000 Mitarbeitern (Stand: 31.12.2017). Sie erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2017 einen Umsatz von 78,1 Milliarden Euro. Die Aktivitäten gliedern sich in die vier Unternehmensbereiche Mobility Solutions, Industrial Technology, Consumer Goods sowie Energy and Building Technology. Als führender Anbieter im Internet der Dinge (IoT) bietet Bosch innovative Lösungen für Smart Home, Smart City, Connected Mobility und Industrie 4.0. Mit seiner Kompetenz in Sensorik, Software und Services sowie der eigenen IoT Cloud ist das Unternehmen in der Lage, seinen Kunden vernetzte und domänenübergreifende Lösungen aus einer Hand anzubieten. Strategisches Ziel der Bosch-Gruppe sind Lösungen für das vernetzte Leben. Mit innovativen und begeisternden Produkten und Dienstleistungen verbessert Bosch weltweit die Lebensqualität der Menschen. Bosch bietet „Technik fürs Leben“. Die Bosch-Gruppe umfasst die Robert Bosch GmbH und ihre rund 440 Tochter- und Regionalgesellschaften in 60 Ländern. Inklusive Handels- und Dienstleistungspartnern erstreckt sich der weltweite Fertigungs-, Entwicklungs- und Vertriebsverbund von Bosch über fast alle Länder der Welt. Basis für künftiges Wachstum ist die Innovationskraft des Unternehmens. Bosch beschäftigt weltweit rund 64 500 Mitarbeiter in Forschung und Entwicklung an 125 Standorten.

Das Unternehmen wurde 1886 als „Werkstätte für Feinmechanik und Elektrotechnik“ von Robert Bosch (1861–1942) in Stuttgart gegründet. Die gesellschaftsrechtliche Struktur der Robert Bosch GmbH sichert die unternehmerische Selbstständigkeit der Bosch-Gruppe. Sie ermöglicht dem Unternehmen langfristig zu planen und in bedeutende Vorleistungen für die Zukunft zu investieren. Die Kapitalanteile der Robert Bosch GmbH liegen zu 92 Prozent bei der gemeinnützigen Robert Bosch Stiftung GmbH. Die Stimmrechte hält mehrheitlich die Robert Bosch Industrietreuhand KG; sie übt die unternehmerische Gesellschafterfunktion aus. Die übrigen Anteile liegen bei der Familie Bosch und der Robert Bosch GmbH.

Mehr Informationen unter www.bosch.com, www.iot.bosch.com, www.bosch-presse.de, www.twitter.com/BoschPresse.



Diversity-Management bei Bosch Chancen für Unternehmen und Mitarbeiter nutzen

19. November 2019
RB Bö/KB

Die Entwicklung komplexer Produkte für Märkte in aller Welt profitiert von unterschiedlichen Perspektiven. Denn verschiedene Sichtweisen liefern Impulse für Kreativität und Ideen. Unternehmensgründer Robert Bosch hat dies früh erkannt und kulturelle Vielfalt als einen seiner Unternehmenswerte festgeschrieben. Heute versteht Bosch das Thema Diversity als Potenzial, das für den Unternehmenserfolg genutzt werden kann und entscheidend zur Attraktivität als Arbeitgeber beiträgt. Damit ist Vielfalt ein fester Bestandteil der Unternehmensstrategie. Der Diversity-Begriff beschränkt sich nicht auf unterschiedliche kulturelle Hintergründe, Gender oder Altersgruppen, sondern umfasst die Vielfalt an Denkweisen, Erfahrungen, Perspektiven und Lebensentwürfen aller Mitarbeiter rund um den Globus. Bosch verfolgt eine Unternehmenskultur, in der jede Person Wertschätzung erfährt und Innovationskraft aus Unterschieden, aber auch Gemeinsamkeiten entsteht.

Erfolgreicher durch Vielfalt

Untersuchungen zeigen, dass gemischte Teams bessere Leistungen erbringen und häufiger Innovationen entwickeln, unterschiedliche Märkte besser verstehen und schneller auf Veränderungen reagieren können. Laut der Harvard Business Review-Studie „Innovation, Diversity, and Market Growth“ erschließen Unternehmen, deren Führungskräfte Diversity verkörpern, mit einer um 70 Prozent größeren Wahrscheinlichkeit neue Märkte. Die Wahrscheinlichkeit, dass sie ihren Marktanteil erhöhen, ist um 45 Prozent größer, und dass sie Innovationen hervorbringen sogar um 75 Prozent. Für ein global agierendes Technologie- und Dienstleistungsunternehmen wie Bosch sind das zentrale Erfolgsfaktoren. Dies gilt umso mehr mit Blick auf Entwicklungen wie die digitale Vernetzung, aufstrebende Märkte und weltweit unterschiedliche demografische Entwicklungen. Um die Vielfalt im Unternehmen zu fördern, schafft Bosch bei seinen Mitarbeitern ein Bewusstsein für Vielfalt und fördert ein wertschätzendes Miteinander.

Unterschiedliche Perspektiven nutzen

Die Erfolge dieser Strategie sind überall im Unternehmen sichtbar. Das 1995 gegründete Mitarbeiter-Netzwerk women@bosch war einer der ersten Meilensteine im Diversity-Management des Unternehmens. Heute sind mehr als ein Viertel der Mitarbeiter weiblich. Gemischte Teams sorgen für wegweisende Innovationen wie den kompakten Akkuschauber Bosch Ixo: Er ist das international meistverkaufte Elektrowerkzeug und mittlerweile nicht mehr nur im Hobbykeller, sondern auch in der Wohnung zu finden. Weltweit arbeiten bei Bosch Menschen aus über 150 Nationen zusammen. Automatisiertes Fahren, ein Schlüsselprojekt für den Unternehmensbereich Mobility Solutions, wird etwa in Deutschland, Japan, den USA oder auch in China erprobt. Entwickler und Ingenieure unter anderem aus Deutschland, den USA, Indien und Spanien sowie allen Altersgruppen sind an der Aufgabe beteiligt. Den interkulturellen Austausch fördert Bosch mit mehr als 6 000 Auslandsentsendungen im Jahr, Sprachkursen oder auch interkulturellen Trainings.

Entwicklung und Erfahrung zusammenbringen

Kompetenz ist keine Frage des Alters. Was zählt, ist das Zusammenspiel von praktischer Erfahrung und frischen Ideen. So arbeiten bei Bosch bis zu fünf Generationen zusammen. Seit 2015 können in so genannten Generationentandems jüngere Mitarbeiter von erfahrenen lernen und umgekehrt. Die Teilnehmer tauschen sich regelmäßig innerhalb eines Tandems aus und entwickeln so ein Verständnis für die verschiedenen Lebensphasen. Im Reverse Mentoring schulen jüngere Mitarbeiter ältere im Umgang mit digitalen Tools und geben ihr Wissen weiter. Gleichzeitig profitieren sie von der Erfahrung der Älteren. Auch Bosch-Rentner sollen ihr oftmals jahrzehntelang im Unternehmen erworbenes Know-how weiter einbringen können: Bereits 1999 gründete das Unternehmen die Bosch Management Support GmbH, die pensionierte Mitarbeiter für zeitlich befristete Beratungs- oder Projektaufgaben in den Konzern vermittelt. Ziel ist es, das Bosch-Wissen zu erhalten und jüngere Mitarbeiter von den Erfahrungen der Seniorexperten profitieren zu lassen. Der Expertenpool vereint mehr als 40 000 Jahre Berufserfahrung weltweit.

Darüber hinaus investiert Bosch jedes Jahr mehr als 250 Millionen Euro in die Aus- und Weiterbildung seiner Belegschaft.

Rahmenbedingungen für Vielfalt schaffen

Eine Herausforderung bei der Förderung von Vielfalt besteht in den individuellen Ansprüchen der Mitarbeiter. Je nach Lebenssituation, kulturellem Hintergrund oder Karriereentwicklung gibt es unterschiedliche Bedürfnisse. Bosch begegnet diesen Ansprüchen an die Arbeitskultur mit einer Vielzahl an Arbeitszeitmodellen, die an die jeweiligen Lebensphasen angepasst sind, sowie der Möglichkeit, flexibel und mobil zu arbeiten. Auf diese Weise können die Mitarbeiter ihre beruflichen und privaten Ziele bestmöglich verwirklichen.

Die zunächst in Deutschland eingeführten „Leitlinien für eine flexible und familienbewusste Arbeitskultur“ sind inzwischen in vielen weiteren Bosch-Ländern etabliert. Gleitzeit, mobiles Arbeiten, Jobsharing oder Teilzeit erleichtern Mitarbeitern den Alltag, Sabbaticals ermöglichen Auszeiten. Ziel der Leitlinien ist es, eine Arbeitskultur zu fördern, die Freiheiten ermöglicht und in der die Ergebnisse im Vordergrund stehen, nicht die Anwesenheit.

Nicht alle Märkte agieren unter gleichen gesellschaftlichen Voraussetzungen, was unterschiedliche Schwerpunkte erfordert. In Brasilien profitieren beispielsweise seit Frühjahr 2016 berufstätige Eltern am Standort Curitiba vom ersten Betriebskindergarten in Lateinamerika. Mitarbeiter in Deutschland, die ihren Arbeitsplatz via Jobsharing oder Teilzeit mit einem Kollegen teilen möchten, können sich über eine eigens eingerichtete Online-Plattform, den „JobConnector“, finden und miteinander vernetzen. In anderen Ländern sind Neuerungen wie das Arbeiten von Zuhause eingeführt worden.

Bewusstsein für Vielfalt stärken

Verständnis für die Vorteile von Diversity-Management und ein reflektierter Umgang mit Stereotypen, die auch unbewusst sein können, sind nicht selbstverständlich. Daher setzt Bosch neben einer regelmäßigen Kommunikation auf Maßnahmen, die das Bewusstsein für den Nutzen von Vielfalt für Mitarbeiter und Unternehmenserfolg weiter schärfen. Seminare und Trainings für die Reflektion unbewusster Denkmuster, so genannte Unconscious Bias, und Mentoring-Programme helfen Führungskräften, Vielfalt in ihren Teams gezielt zu fördern. Neben dem ersten Mitarbeiter-Netzwerk women@bosch ermöglichen inzwischen eine Reihe weiterer ehrenamtlicher Netzwerke den Austausch und fördern so die Vielfalt, darunter zum Beispiel afric@bosch, chinese@bosch, 50plus@bosch, family@bosch, software@bosch oder auch das Türkische Forum Bosch. Für sein Diversity-Management ist Bosch mit mehreren Preisen ausgezeichnet worden.

Auszeichnungen (Auswahl)

- ▶ Diversity Award des Hungarian Business Leaders' Forum, Ungarn (2019)
- ▶ Personalwirtschaftspreis, Platz Zwei in der Kategorie Leadership für das Lernformat "Brain Snack – Impulsgeber im Dialog", Deutschland (2019)
- ▶ Award "Women in leadership", Latin America (2019)
- ▶ United Nations Global Award, Brasilien (2018)
- ▶ Big Impact Initiative Award von Prout at Work, Deutschland (2018)
- ▶ Total E-Quality Award für mehrere Bosch-Standorte, Deutschland (2018)
- ▶ Deutscher Personalwirtschaftspreis, erster Platz in der Kategorie Leadership für die gesamte Bosch-Diversity-Strategie (2017)
- ▶ Trendence Employer Branding Awards, Platz Eins in der Kategorie Diversity, Deutschland (2016, 2017)
- ▶ Engineer Powerwoman 2017, Auszeichnung für Bosch-Managerin, Deutschland (2017)
- ▶ Human Resources Excellence Awards, Platz Eins in der Kategorie Best Use Of Technology für den JobConnector, Deutschland (2016)
- ▶ XING New Work Award 2016, Deutschland (2016)
- ▶ Private Company Supporting Women in Business Award, Türkei (2015)
- ▶ Deutscher Diversity-Preis, Beste Diversity-Strategie, Deutschland (2013)
- ▶ Familienfreundlichstes Großunternehmen, Deutschland (2012)
- ▶ Zertifikat Geschlechtergleichheit, Mexiko (2012)

Internet:

[Bosch als Arbeitgeber: www.bosch-career.de](http://www.bosch-career.de)

[Diversity bei Bosch: www.bosch-career.de/diversity](http://www.bosch-career.de/diversity)

[Seniorexperten bei Bosch: http://bit.ly/2rm8QO8](http://bit.ly/2rm8QO8)

[Wir zusammen: www.wir-zusammen.de](http://www.wir-zusammen.de)

[Charta der Vielfalt: www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de)

[Studie Innovation, Diversity, and Market Growth: http://bit.ly/1jfX08p](http://bit.ly/1jfX08p)

Journalistenkontakt:

Trix Boehne,

Telefon: +49 30 32788-561

Twitter: [@TrixBoehne](https://twitter.com/TrixBoehne)

Die Bosch-Gruppe ist ein international führendes Technologie- und Dienstleistungsunternehmen mit weltweit rund 410 000 Mitarbeitern (Stand: 31.12.2018). Sie erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2018 einen Umsatz von 78,5 Milliarden Euro. Die Aktivitäten gliedern sich in die vier Unternehmensbereiche Mobility Solutions, Industrial Technology, Consumer Goods sowie Energy and Building Technology. Als führender Anbieter im Internet der Dinge (IoT) bietet Bosch innovative Lösungen für Smart Home, Smart City, Connected Mobility und Industrie 4.0. Mit seiner Kompetenz in Sensorik, Software und Services sowie der eigenen IoT Cloud ist das Unternehmen in der Lage, seinen Kunden vernetzte und domänenübergreifende Lösungen aus einer Hand anzubieten. Strategisches Ziel der Bosch-Gruppe sind Lösungen für das vernetzte Leben. Mit innovativen und begeisternden Produkten sowie Dienstleistungen verbessert Bosch weltweit die Lebensqualität der Menschen. Bosch bietet „Technik fürs Leben“. Die Bosch-Gruppe umfasst die Robert Bosch GmbH und ihre rund 460 Tochter- und Regionalgesellschaften in mehr als 60 Ländern. Inklusive Handels- und Dienstleistungspartnern erstreckt sich der weltweite Fertigungs-, Entwicklungs- und Vertriebsverbund von Bosch über fast alle Länder der Welt. Basis für künftiges Wachstum ist die Innovationskraft des Unternehmens. Bosch beschäftigt weltweit rund 68 700 Mitarbeiter in Forschung und Entwicklung an rund 130 Standorten.

Das Unternehmen wurde 1886 als „Werkstätte für Feinmechanik und Elektrotechnik“ von Robert Bosch (1861–1942) in Stuttgart gegründet. Die gesellschaftsrechtliche Struktur der Robert Bosch GmbH sichert die unternehmerische Selbstständigkeit der Bosch-Gruppe. Sie ermöglicht dem Unternehmen langfristig zu planen und in bedeutende Vorleistungen für die Zukunft zu investieren. Die Kapitalanteile der Robert Bosch GmbH liegen zu 92 Prozent bei der gemeinnützigen Robert Bosch Stiftung GmbH. Die Stimmrechte hält mehrheitlich die Robert Bosch Industrietreuhand KG; sie übt die unternehmerische Gesellschafterfunktion aus. Die übrigen Anteile liegen bei der Familie Bosch und der Robert Bosch GmbH.

Mehr Informationen unter www.bosch.com, www.iot.bosch.com, www.bosch-presse.de, www.twitter.com/BoschPresse