

Chancen in Technik. *Who's afraid of technology?*

Investition in die gemeinsame Zukunft

Bei uns stehen Frauen in allen Funktionsbereichen beste Chancen offen. Trotzdem setzen wir uns als innovatives Industrieunternehmen besonders für die Gewinnung von Frauen für technische Berufe ein. Denn immer noch entscheiden sich über die Hälfte aller Schulabgängerinnen für typische Frauenberufe, und das, obwohl sich ein deutlicher Mangel an qualifizierten Nachwuchskräften im technischen Bereich abzeichnet. Auf dem Einlegeblatt speziell zu diesem Thema erfahren Sie mehr über unsere umfassenden Aktivitäten, Frauen für technische Positionen zu begeistern. Gleichzeitig wollen wir das Interesse von Absolventinnen aus anderen Bereichen für ein Unternehmen im Technikumfeld wecken. Mit diesem großen Engagement zur Frauenförderung investieren wir auch in unsere gemeinsame Zukunftssicherung. Wir brauchen leistungsstarke, motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit unterschiedlichen fachlichen Qualifikationen, um die kommenden Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen.

Investments in a common future

At Bosch, there are excellent opportunities available to women in all operational areas. But this is not enough: as an innovative industrial enterprise, it is especially important for us to attract women to careers in technology. Even now, more than half of all young women graduating from high school still opt for typical women's jobs, despite signs of a serious lack of well-trained young talent in technological areas. The enclosed insert dealing specifically with this topic provides more information about our wide range of activities to kindle women's interest in technological careers. At the same time, we want to awaken the interest of women completing their university studies in other subjects, and to encourage them to consider a career in a technological company. These concerted efforts to advance women's careers are also an investment in securing our common future. To master the challenges of this future, we need high-caliber, high-performing, and motivated associates from a variety of specialist areas.



Robert Bosch GmbH

Zentralabteilung Mitarbeiter, Projekt Chancengleichheit

Postfach 10 60 50
70049 Stuttgart
www.bosch.com

Printed in Germany
1 987 784 074
C/PJ-EQ 11/05

Starke Frauen. Starke Leistungen.
*High power. High performance.
Women at Bosch.*



Jeder Erfolg hat seine Geschichte.



„Als Frau habe ich bei Bosch vielfältige Möglichkeiten. Karriereziele und private Lebensplanung lassen sich hervorragend in Einklang bringen. Das hat mich erstaunt – und natürlich besonders gefreut.“

“As a woman at Bosch, I have an entire range of opportunities to select from, opportunities that allow me to reconcile my career goals with the planning of my private life. For me as a new associate, this was one of the most surprising and at the same time most convincing things about the company.”



Frauenförderung bei BOSCH

- ▶ Gewinnung von Frauen für Bosch
- ▶ Förderung unserer Mitarbeiterinnen auf allen Hierarchie-Ebenen
- ▶ Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Advancement of women at BOSCH

- ▶ *Recruiting women for careers at Bosch*
- ▶ *Advancement of women on all levels of the hierarchy*
- ▶ *Work-life balance*

Mit Frauen sind wir stärker. *Women make us stronger.*

Voller Einsatz für Chancengleichheit

Historisch gesehen steht derzeit die bestausgebildete Frauengeneration vor dem Start ins Berufsleben: Mehr als die Hälfte aller Abiturienten ist weiblich und auch bei den Studienanfängern liegt der Frauenanteil inzwischen bei über 50 %. Wir wollen und können es uns nicht leisten, auf diese hochqualifizierten Arbeitskräfte zu verzichten. Denn sie verfügen nicht nur über ein hochkarätiges Potenzial an Fachwissen. Mit ihrer Sozialkompetenz und Kommunikationsstärke stellen Frauen zudem eine notwendige Bereicherung der Unternehmenskultur dar. Wir haben dies seit langem erkannt. Als eins der größten Industrieunternehmen Deutschlands mit Tochter- und Beteiligungsgesellschaften in vielen Ländern setzt sich Bosch mit zahlreichen Maßnahmen für echte Chancengleichheit von Männern und Frauen ein.

Frauenpower by Bosch

Ein Fünftel unserer Mitarbeiter sind Frauen. Wir wollen aber mehr. Deshalb ist die Frauenförderung selbstverständlicher Teil unserer Unternehmenskultur, und wir arbeiten aktiv in allen Bereichen daran. In dieser Broschüre möchten wir Sie ausführlicher darüber informieren und Ihnen die Schwerpunkte unserer Aktivitäten vorstellen:

- Gewinnung von Frauen für Bosch
- Förderung unserer Mitarbeiterinnen auf allen Hierarchie-Ebenen
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Full commitment to equal opportunity

We have never had a more highly qualified generation of women about to enter working life: more than half of high-school graduates are female, and the share of women among first-year university students has now passed the 50% mark. We do not want to do without such highly qualified personnel, nor can we afford to. These women offer enormous potential with their specialist skills. But it is more than just that: with their interpersonal skills and characteristic communicative strengths, women also represent an important enrichment of our corporate culture. This is something we recognized many years ago. As one of Germany's largest industrial enterprises, with subsidiaries and affiliated companies all over the world, Bosch now has programs in place to promote true workplace equity for men and women.

Empowering women

Women make up one-fifth of our workforce. But we want more than just that. That is why we work hard to promote the advancement of women in every area of the company, and to make it an integral part of our corporate culture. With this brochure, we want to inform you in more detail about this work and to present the focal points of our activities:

- *Recruiting women for careers at Bosch*
- *Advancement of women on all levels of the hierarchy*
- *Work-life balance*



„Auf dem Weg zur Führungsposition wurde ich von Bosch sehr unterstützt. Frauenförderung hat hier im Unternehmen wirklich einen hohen Stellenwert – ich kann anderen Frauen mit gleichem Ziel nur Mut machen.“

“When seeking a leadership position, I was given a lot of support by the company. Here at Bosch, the advancement of women’s careers is taken very seriously – I can only encourage other women with the same goal to take their chances here.”



Fit für Führungspositionen. *Fit for leadership.*

Projekt mit Erfolgsbilanz

Mit dem Ziel, noch mehr weibliche Fach- und Führungskräfte an das Unternehmen zu binden, wurde das Thema Frauenförderung bereits im Sommer 1994 Chefsache bei Bosch: Die Geschäftsführung rief den Arbeitskreis „Frauen in Führungspositionen“ ins Leben. Es folgten Workshops zur Erarbeitung strategischer Leitlinien. Ein wichtiges Ergebnis stellt in diesem Zusammenhang die Veränderung betrieblicher Rahmenbedingungen dar. Dadurch ermöglichen wir Frauen, private Lebensplanung und individuelle Karrierewünsche optimal in Einklang zu bringen. Auch konnten wir inzwischen den Frauenanteil bei den Trainees, gewerblichen Auszubildenden und Führungsnachwuchskräften deutlich erhöhen.

Initiator, Koordinator und Kontaktstelle

Die Projektstelle Chancengleichheit koordiniert und unterstützt die in- und externen Aktivitäten, mit denen Bosch gezielt mehr Vielfalt in das bisher stark von Männern geprägte Unternehmen bringen will. Besonderes Augenmerk liegt auf dem weiteren Ausbau flexibler Arbeitsbedingungen und der kontinuierlichen Entwicklung von Frauen. Aus der Kooperation bzw. dem Austausch mit anderen Unternehmen und Organisationen leiten wir ebenfalls Impulse ab und setzen sie in konkrete Maßnahmen um. Dabei stehen wir in ständigem Kontakt mit den Personalabteilungen und Betriebsräten. Mit dem Frauenförderpreis, der 2002 erstmalig vergeben wurde, zeichnen wir jedes Jahr eine Führungskraft aus, die sich in besonderem Maße für die Förderung von Frauen eingesetzt hat.

A story of singular success

With the aim of bringing even more female specialists and managers on board, career advancement for women was made a top-level issue at Bosch as early as the summer of 1994, when the Board of Management created the “Women in Leadership” working group. Workshops were then set up to elaborate strategic guidelines. As a result of these efforts, company working conditions have changed. They now enable women to find the best possible balance between private life and individual career ambitions. We have also been able to bring about a considerable increase in the relative numbers of women working as trainees, industrial apprentices, and junior managers.

Initiator, coordinator, and contact office

The project office for the career advancement of women coordinates and supports the in-company and external activities that Bosch hopes will add greater breadth to a company that has so far strongly reflected male attitudes. Our work concentrates in particular on further extension of flexible working conditions and on the continuous development of women. We are also spurred on by work and exchange with other companies and organizations, turning their ideas into specific programs for the workplace environment. This work involves permanent contact with human resources departments and the works councils. The Women’s Advancement Award, which was presented for the first time in 2002, is conferred every year on a Bosch executive who has made outstanding contributions toward the advancement of women.

„Beim Girls' Day bin ich auf den Beruf der Industriemechanikerin aufmerksam geworden und hab' mich gleich um einen Ausbildungsplatz beworben. Die Arbeit macht Riesenspaß, außerdem stehen mir nach der Abschlussprüfung viele Wege offen – genauso hab ich mir das vorgestellt.“

“I was first confronted with the idea of a career as an industrial mechanic at a Girls' Day event, and immediately applied for a vacancy. Not only is the job great fun, but I will also have lots of opportunities when I complete my apprenticeship, which is exactly what I wanted to have.”



Mehr Frauen. Mehr Wissen. *More women. More knowledge.*

Wie lassen sich Familie und Beruf bei Bosch vereinbaren? Was genau bedeutet Mentoring und wie setzt Bosch dieses Instrument zur Förderung von Frauen ein? Welche Maßnahmen initiieren wir, um Mädchen frühzeitig für eine technisch orientierte Laufbahn zu begeistern? Wie funktionieren Frauen-Netzwerke bei Bosch?

Auf all diese Fragen erhalten Sie auf den Einlegeblättern ausführliche Antworten. Hier stellen wir Ihnen wichtige Schwerpunktthemen vor, damit Sie noch mehr über Bosch und Ihre Chancen in unserem Unternehmen erfahren. Selbstverständlich können Sie sich auch auf unserer Website schnell und kompetent schlau machen: www.bosch.de.

How can family and career be reconciled at Bosch? What exactly is mentoring, and how does Bosch use this tool to advance women's careers? What programs have we set up to generate girls' enthusiasm for a technically oriented career at an early age? How do women's networks work at Bosch?

The enclosed inserts give you detailed answers to all these questions. By presenting key topics, they enable you to find out even more about Bosch and the opportunities that are open to you in our company. Alternatively, you can of course obtain quick, comprehensive information by visiting our website: www.bosch.de.

Chancengleichheit ist Fairness. *Equal opportunity is an integral part of fairness.*



Franz Fehrenbach
Vorsitzender der
Geschäftsführung
der Robert Bosch GmbH

Franz Fehrenbach
Chairman of the Board
of Management
of Robert Bosch GmbH



Wolfgang Malchow
Geschäftsführer und
Arbeitsdirektor
der Robert Bosch GmbH

Wolfgang Malchow
Member of the Board of Management
and Director of Industrial Relations
at Robert Bosch GmbH

„Unser Unternehmenserfolg hängt auch von der Fähigkeit ab, die vielfältigen Kompetenzen, Erfahrungen und Talente aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv zu nutzen und zu fördern. Die Förderung von Frauen ist dabei ein wichtiger Bestandteil, der dazu beiträgt, unsere Leistungsfähigkeit zu steigern und eine gemeinsame Identität in einem kulturell vielfältigen Unternehmen zu stärken. Frauenförderung und die Schaffung eines Umfeldes für eine gleichberechtigte Zusammenarbeit auf allen Ebenen ist die Aufgabe unserer Führungskräfte. Sie leisten damit einen direkten Beitrag für den durch die „Bosch Werte“ angestoßenen Kulturwandel: Chancengleichheit ist eine Form der Fairness und gehört zu unserer Unternehmenskultur.“

“Our success as a company hinges not least on our ability to actively exploit and develop the wide range of competence, experience, and talent of all our associates, both male and female. The advancement of women's careers is a key element of this ability, helping us as it does to increase our competitiveness and to strengthen our common identity in a culturally diverse company. It is our managers' task to promote women's careers and to create an environment in which collaboration on all levels is characterized by equality of opportunity. In doing so, they contribute directly to the process of cultural change that has been set in motion by the Bosch values: equal opportunity is one manifestation of fairness, and is part of our corporate culture.”

„Wir wollen gut ausgebildete und hervorragend qualifizierte Frauen für unser Unternehmen gewinnen und für sie ein attraktiver Arbeitgeber sein. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben unterschiedlichste Bedürfnisse und Erwartungen an ihren Arbeitgeber. Unser Ziel ist es, die Entfaltung ihrer Potenziale zu unterstützen und ihnen gleichzeitig eine ausgewogene Lebensführung zu ermöglichen. Neben einer konsequenten Mitarbeiterentwicklung setzen wir uns daher auch aktiv für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Unser Engagement bei der Kinderbetreuung und unsere vielfältigen Angebote flexibler Arbeitszeiten richten sich dabei gleichermaßen an Frauen und Männer, um beiden eine facettenreichere und ausgewogenere Lebensführung bei gleichzeitiger hoher Arbeitsmotivation zu ermöglichen.“

“We want to persuade well trained, highly qualified women to join our company, and we want to be an attractive employer for them. Whether male or female, our associates have many different needs and expectations of their employer. It is our goal to support the development of their potential, while also giving them the chance to achieve a meaningful work-life balance. Apart from consistently promoting associate development, we therefore work actively to allow the demands of family and career to be reconciled. In this context, our efforts to put childcare in place and our plentiful offers of flexible working hours are intended equally for associates of both genders, and are designed to enable both men and women to achieve a more varied and balanced life coupled with a high level of professional motivation.”

www.bosch-career.de

Telearbeit: Wechsel zwischen betrieblichem und häuslichem Arbeitsplatz

Die Telearbeit stellt ein aussichtsreiches Modell zur Arbeitsortflexibilisierung dar. Hierbei können die Mitarbeiter die Arbeit abwechselnd im Betrieb und zu Hause erledigen. Allerdings erfordert dies eine grundsätzliche Eignung der Aufgabe sowie bestimmte häusliche und persönliche Voraussetzungen. Die genaue Verteilung der Arbeitszeit erfolgt in Absprache zwischen Mitarbeiterin und Vorgesetztem. Grundsätzlich sollte etwa 40% der betrieblichen Arbeitszeit im Unternehmen ausgeführt werden, um Kontakte zu Kollegen zu pflegen und um in die betrieblichen Kommunikationsprozesse eingebunden zu sein. Bosch stellt vom Computer bis zum Telefonanschluss alles zur Verfügung, was zum Arbeiten zu Hause benötigt wird.

Die Vorteile der Telearbeit liegen vor allem in mehr Souveränität bei der individuelleren Arbeitseinteilung und in Zeitersparnis durch Wegfall der Fahrzeiten. Telearbeit erleichtert Frauen aber auch die Wiedereingliederung in den Beruf und fördert die Erhaltung ihrer beruflichen Qualifikation. Der stetige Anstieg der Telearbeitsverträge zeigt uns, dass wir damit den Bedürfnissen sehr vieler Frauen entsprechen.

Teleworking: alternating between office and home workplace

Teleworking is a promising model for more flexibility in the choice of workplace. It allows associates to alternate between the company and home when doing their work. Of course, this presupposes that the work in hand is basically suited to such an arrangement, and depends on certain home-related and personal conditions. Associate and line manager reach an agreement as to how exactly working time is to be distributed between the two workplaces. In principle, roughly 40% of working time should be spent in the company, so that contacts are maintained with colleagues and to ensure involvement in company communication processes. From the computer to the telephone connection, Bosch provides everything that is needed to work from home.

The main advantages of teleworking are that it allows much more control in allocating work to suit individual needs, and that no time is wasted traveling to work. Teleworking also makes it easier for women to re-enter working life, and helps them to preserve their professional qualifications. For us, the steady increase in the number of teleworking contracts is evidence that we are complying with the wishes of many women.

Robert Bosch GmbH

Zentralabteilung Mitarbeiter
Projekt Chancengleichheit

Postfach 10 60 50
70049 Stuttgart
www.bosch.com

Printed in Germany
1 987 784 074
C/PJ-EQ 11/05



Doppelt zufrieden statt Dauerstress.

Doubly satisfied instead of permanently stressed.



Jeder Erfolg hat seine Geschichte.



Vereinbarkeit von Beruf und Familie. *Reconciling career and family.*



„Die vielen Angebote zur Kinderbetreuung sind eine enorme Erleichterung. Auch untereinander helfen sich Eltern bei Bosch. Davon profitieren alle, wir Mütter, die Väter, natürlich die Kinder, aber auch das Unternehmen.“

“The many childcare possibilities available make life much easier. And parents also help each other at Bosch. Everyone benefits from this: mothers like me, fathers, and of course the children, not to mention the company.”

Vielzahl flexibler Teilzeit-Modelle

Karriere oder Familie? Frauen, die beides wollen, waren lange mit der Aussicht auf ständige Doppelbelastung konfrontiert. Die flexible Gestaltung der Arbeitszeit macht es Ihnen erheblich leichter, beides zu vereinbaren. Längst sind bei Bosch unterschiedlichste Modelle gängige Praxis. Dazu zählen beispielsweise verkürzte tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit, Staffelung, Arbeitswoche im Wechsel mit freier Woche oder auch Job-Sharing. Wir unterstützen Sie tatkräftig bei der Suche nach einer Lösung, die optimal auf Ihre Wünsche zugeschnitten ist. Derzeit arbeiten rund 6 % aller Mitarbeiter der Bosch Gruppe in Teilzeit. Selbstverständlich erhalten sie die gleichen Chancen wie Vollzeitbeschäftigte und werden wie diese in Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen. Von Teilzeitsystemen profitieren aber nicht nur die Mitarbeiter. Als Unternehmen kann Bosch dadurch leichter auf betriebliche Anforderungen reagieren. Dies macht den Einsatz für beide Seiten interessant.

A wide variety of flexible part-time models

Career or family? For many years, women who wanted both faced the prospect of a permanent dual burden. Temporal flexibility makes it considerably easier for them to reconcile the two. A wide variety of models has been common practice at Bosch for a long time now. These include shorter working days or weeks, staggered hours, alternate weeks at work and off work, or job-sharing. We actively help you to find the solution that is best tailored to your requirements. Currently, some 6 % of all associates in the Bosch Group work part-time. It goes without saying that they have the same opportunities as full-time associates, and are equally included in training schemes. But it is not only our associates who profit from part-time schemes. Such schemes also allow Bosch, as a company, to react more easily to operating requirements. This makes these models an attractive option for both parties.

Kinderbetreuung – bei uns ein großes Thema

Die Diskussion der Vereinbarkeit von Beruf und Familie konzentriert sich meist auf die Frage der Kinderbetreuung. Hier bietet Bosch den Frauen auf breiter Front Unterstützung:

Familienservice

Als firmenunabhängiger Beratungs- und Vermittlungsservice an Bosch Standorten unterstützt der Familienservice unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem umfangreichen Netz von Betreuungspersonen und -einrichtungen bei allen Fragen der Kinderbetreuung. In einem persönlichen Gespräch klären Sie zunächst Ihre Wünsche und Vorstellungen zur Betreuung (z. B. wo, wann, wer, wie lange) und entscheiden dann selbst.

Pflegenest

An verschiedenen Bosch Standorten bieten wir in Pflegenestern jeweils vier Kindern im Alter von 8 Wochen bis ca. 6 Jahren Betreuung mit hohem Qualitätsstandard bei einer Tagesmutter in deren häuslichem Umfeld. Jedes Pflegenest hat darüber hinaus einen Notplatz für Mitarbeiter-Kinder, deren reguläre Betreuung kurzfristig ausfällt.

Childcare – one of our great concerns

The debate about the compatibility of career and family usually centers around the issue of childcare. Here, Bosch offers women support along a wide front:

Family service

A company-independent consulting and placement service at selected corporate locations in Germany, the family service supports our associates with a comprehensive network of people and institutions dealing with all aspects of childcare. A personal meeting first of all establishes what your childcare needs and wishes are (e.g. where, when, who, how long), and then leaves the final decision to you.

Crèche

At several Bosch locations in Germany we offer crèches, each for four children aged between 8 weeks and approx. 6 years. The children are looked after by a highly qualified child minder in her own home. In addition, each crèche has one extra place in case the childcare normally provided for associates' children is temporarily unavailable.

Eltern-Kind-Zimmer

In einem Pilotprojekt wurden an einem Standort in einem Raum ein PC-Arbeitsplatz und eine Spielecke eingerichtet. Mitarbeiter in Elternzeit haben hier Zugang zum Bosch Intranet. Dort können aber auch Mitarbeiter arbeiten, deren Betreuung ausfällt.

Kinderbetreuungs Börse

Über das Intranet bietet Bosch seinen Mitarbeitern/-innen ein aktives und direktes Kontaktforum rund um das Thema Kinderbetreuung. Das Ziel: Kollegen unterstützen Kollegen, die auch Kinder haben – egal, ob sie Hilfe suchen oder anderen Mitarbeiter-Familien ihre Unterstützung anbieten wollen. Selbstverständlich können Sie sich auch zu Themen wie Tagesmütter, Notbetreuung und Babysitter informieren. Über die genannten Möglichkeiten hinaus arbeitet Bosch sehr aktiv an weiteren Angeboten zur Kinderbetreuung. Dabei stehen flexible Lösungen im Vordergrund, die sich an den Bedürfnissen der Mitarbeiter und den infrastrukturellen Gegebenheiten der Standorte orientieren.

Mehr Infos zum Thema kinderleicht per Klick auf unserer Website: www.bosch.de
Mehr Infos zum Thema kinderleicht per Klick auf unserer Website: www.bosch.de

Parent-child room

In a pilot project at one location, a room has been equipped with a PC work station and a play area. Associates on parental leave can access the Bosch intranet from here. It also provides a workplace for associates whose childcare arrangements are not available.

Childcare exchange

Via the intranet, Bosch offers its associates an active, direct forum for exchange on childcare-related topics. The aim is that colleagues should help other colleagues with children, whether they are looking for help or want to offer their help to other associates' families. And of course, they can find out about topics such as child minders, emergency care, and babysitters. In addition to the possibilities mentioned above, Bosch is working very intensively on further childcare arrangements. The focus here is on flexible solutions geared to associates' needs and to the infrastructures that exist at the locations.



Alle Beteiligten profitieren

Als Mentee verbessern Sie Ihre beruflichen und persönlichen Fähigkeiten, setzen sich für Ihre selbst gesteckten Ziele ein und lernen, Ihre Möglichkeiten realistischer einzuschätzen. Darüber hinaus gewinnen Sie Einblicke in die Aktivitäten von Führungskräften und können Vorgesetzte für Frauenfragen sensibilisieren.

Für die Mentoren eröffnet sich über den Kontakt zu Mitarbeiterinnen aus anderen Unternehmensebenen und den Einblick in ihre Denkweisen eine Erweiterung ihrer persönlichen Perspektiven. Dies wiederum trägt zur Verbesserung der Kommunikation im Unternehmen und mit ihren eigenen Mitarbeiterinnen bei.

Durch den gegenseitigen Wissenstransfer liegt der Nutzen für Bosch in der Förderung der Unternehmenstransparenz. Offenheit und Vertrauen – wichtige Unternehmenswerte bei Bosch – sind Grundvoraussetzungen für Mentoring und werden durch die enge Zusammenarbeit von Mentor und Mentee verstärkt.

Benefits for all involved

As a "mentee", you improve your professional and personal skills, devote yourself to the goals you have set yourself, and learn to assess your potential more realistically. In addition, you gain insights into the work done by executives, and can sensitize line managers to women's issues.

For mentors, contact with female associates from other levels of the company and insights into the way they think allows them to extend their personal horizons.

In its turn, this helps to improve communication within the company and with their own female associates.

For Bosch, the benefit of this mutual transfer of knowledge is that it promotes transparency within the company. Openness and trust – important corporate values at Bosch – are the basic conditions for mentoring, and are reinforced by the close collaboration between mentor and mentee.



Robert Bosch GmbH
C/PJ-EQ
Postfach 10 60 50
70049 Stuttgart
www.bosch.com

Printed in Germany
0 000 000 000
C/PJ-EQ 00/00

Partnerschaftlich auf Erfolgskurs.

On course for success in a spirit of partnership.



BOSCH
Technik fürs Leben

Jeder Erfolg hat seine Geschichte.



Mentoring und Cross-Mentoring. *Mentoring and cross-mentoring.*



„Mentoring heißt, dass ich am Vorbild erfolgreicher und erfahrener Führungskräfte lernen kann. Ich sehe darin eine besonders effektive Maßnahme zur Frauenförderung und eine praxisnahe Vorbereitung auf spätere leitende Positionen.“

“Mentoring means that I can learn from the examples set by successful and experienced executives. For me, this is an especially effective way of advancing women’s careers, and practical preparation for executive posts later in my career.”

Diese Vielfalt der beteiligten Unternehmen eröffnet den Teilnehmerinnen die Chance, verschiedene Führungsstile und Unternehmensphilosophien zu erleben und Kontakte auszubauen. Das Netzwerk ist nicht nur für Mentees von Vorteil, auch die Mentoren profitieren von interessanten Einblicken und der Gelegenheit, Kontakte zu anderen Unternehmen zu knüpfen.

The diverse nature of the companies involved provides participants with an opportunity to experience different leadership styles and corporate philosophies, as well as the chance to extend networks. The network is not only beneficial for the mentees: mentors also profit from interesting insights and the opportunity of establishing contacts with other companies.

Chance für Frauen mit Potenzial

Als Odysseus, ein Held der griechischen Mythologie, auf Reisen ging, stellte er seinem Sohn Telemach seinen Freund Mentor an die Seite. Mentor sollte Telemach während der Abwesenheit betreuen. Was in der Mythologie auf privater Ebene funktionierte, hat sich längst auch in vielen großen Unternehmen als praxistaugliches Instrument etabliert: Mentoring als erfolgreiche Maßnahme zur beruflichen Entwicklung. Mit dem Ziel, den Anteil an weiblichen Fach- und Führungskräften langfristig zu erhöhen, bietet Bosch an derzeit acht Standorten internes 12-monatiges Mentoring für Frauen. Damit wollen wir insbesondere

- qualifizierte Frauen motivieren
- vom weiblichen Führungsstil profitieren
- die Unternehmens- und Kooperationskultur fördern
- Frauen den Zugang zu weiteren Netzwerken erschließen.

Opportunity for women with potential

When Odysseus, a hero of Greek mythology, went off on his voyages, he had his friend Mentor take his place at his son Telemach’s side. It was to be Mentor’s job to look after Telemach during his absence. Something that functioned on the personal level in mythology has long since become established as a practical tool in many large enterprises: mentoring as a successful method for professional development. With the aim of increasing the share of female specialists and executives in the long term, Bosch is currently offering 12-month internal mentoring schemes for women at eight locations. Our special aim here is

- *to motivate qualified women*
- *to benefit from a female style of leadership*
- *to promote the corporate culture and a culture of cooperation*
- *to allow women the chance to tap into other networks.*

Cross-Mentoring: Erfahrungen aus der Chef-Etage anderer Unternehmen

Beim Cross-Mentoring steht der branchen- und firmenübergreifende Austausch von Führungs- und Managementwissen im Vordergrund. Als Teilnehmerin bekommen Sie für ein Jahr eine Führungskraft aus einem anderen Unternehmen zur Seite. So lernen Sie andere Unternehmensstrukturen kennen und erhalten Impulse für die eigenen Führungsaufgaben. Den Anstoß zu diesem Programm gab das 1992 gegründete Netzwerk „Forum Frauen in der Wirtschaft“. Neben Bosch haben sich sieben weitere Mitgliedsfirmen dieses Netzwerks zum Cross-Mentoring Projekt zusammengeschlossen:

- Deutsche Bank
- Commerzbank
- Fraport
- Merck
- Hewlett Packard
- DaimlerChrysler
- Telekom

Cross-mentoring: Experience from the executive floors of other companies

In cross-mentoring, the emphasis is on the exchange of leadership and management knowledge across industry and company boundaries. As a participant in this scheme, an executive from a different company will be placed at your side for one year. This will allow you to get to know different company structures and to gain inspiration for your own executive tasks. The idea behind this program came from the “Forum for Women in Business” network, founded in 1992. Apart from Bosch, seven other companies have joined forces for the cross-mentoring program:

- *Deutsche Bank*
- *Commerzbank*
- *Fraport*
- *Merck*
- *Hewlett Packard*
- *DaimlerChrysler*
- *Telekom*

Mehr Informationen über den partnerschaftlichen Weg: www.bosch.de
For more information about the partnership spirit: www.bosch.com



Robert Bosch GmbH
C/PJ-EQ
Postfach 10 60 50
70049 Stuttgart
www.bosch.com

Printed in Germany
0 000 000 000
C/PJ-EQ 00/00

Ein Netz voller Kontakte.
Contacts in abundance.



BOSCH
Technik fürs Leben

Jeder Erfolg hat seine Geschichte.



Frauen-Netzwerke bei Bosch. *Women's networks at Bosch.*



„Bosch bietet viele Möglichkeiten, selbst aktiv zu werden. Deshalb engagiere ich mich im Frauen-Netzwerk. Hier kommen Mitarbeiterinnen mit unterschiedlichen Kompetenzen, Qualifikationen und Biographien zusammen. Daraus ergeben sich viele Anregungen, um Strategien für meine beruflichen und persönlichen Ziele zu entwickeln.“

“Bosch offers many opportunities for taking the initiative. That is why I have become involved in the women's network. It provides a forum for associates with different competencies, qualifications, and backgrounds. They are a constant source of inspiration when developing strategies for my career and personal goals.”

Chance für Frauen mit Potenzial

Kompetenz ist zwar eine wichtige, aber längst nicht die allein entscheidende Bedingung für beruflichen Erfolg. Beziehungen und der Zugang zu informellen Strukturen sind genauso wichtig. Während Männer schon immer ihre „Netzwerk-Fähigkeiten“ karrierefördernd einsetzen, tun sich Frauen schwerer damit, den konsequenten Aufbau von Beziehungsnetzen für ihre persönliche Laufbahnplanung zu nutzen. Doch es geht nicht nur um das Fortkommen im Job. Netzwerke geben vor allem auch Impulse zur persönlichen Weiterentwicklung. Das Frauen-Netzwerk ist ein wesentlicher Bestandteil der Frauenförderung von Bosch und wird aktiv von der Geschäftsführung unterstützt.

Wie funktioniert das Frauen-Netzwerk?

Mit der offiziellen Einrichtung des Frauen-Netzwerkes im Jahr 1995 übernahm Bosch hierzulande eine Vorreiterrolle. Inzwischen gibt es an fast jedem größeren Bosch Standort in Deutschland ein lokales Frauen-Netzwerk, das von Frauen initiiert und organisiert wird. Sie planen Veranstaltungen von Vorträgen bis zu Werksbesichtigungen, führen Arbeitskreise durch und unterstützen sich gegenseitig, eigene Ideen am Arbeitsplatz umzusetzen. Die zentrale Netzwerk-Gruppe von Bosch organisiert zusammen mit einem lokalen Netzwerk ein jährlich standortübergreifendes Treffen und begleitet die Arbeit der regionalen Gruppen. Darüber hinaus fördert ein Schirmherr die Netzwerk-Aktivitäten am Standort und ist Ansprechpartner bei organisatorischen Fragen.

Successfully managing connections

Competence is important, but is by no means the only decisive condition for a successful career. Connections and access to informal structures are equally important. But while men have always used their “networking skills” to advance their careers, women find it more difficult to exploit the consistent establishment of networks of connections for their personal career planning. Getting ahead in one's job is not the only issue, however. Above all, networks provide stimuli for further personal development. The women's network is a key element of the advancement of women at Bosch, and enjoys the active support of the Board of Management.

How does the women's network work?

When it officially set up the women's network in 1995, Bosch assumed a trail-blazing role in Germany. There is now a local women's network at almost every German Bosch location, initiated and organized by women. They plan events ranging from lectures to plant visits, conduct working groups, and offer mutual support in implementing women's own ideas at the workplace. Together with one local network, the Bosch corporate network group organizes an annual meeting open to groups from all locations, and supervises regional groups' work. In addition, a patron encourages location-based network activities and can be contacted whenever organizational issues arise.

Know-how-Transfer und regelmäßiger Austausch

Im Frauen-Netzwerk treffen sich Mitarbeiterinnen aller Geschäftsbereiche und Hierarchie-Ebenen zum gegenseitigen Informations- und Erfahrungsaustausch. Hier sind Frauen aktiv, die

- sich gegenseitig in ihren Zielen bestärken
- fach- und führungsbezogene Themen diskutieren und vertiefen
- Strategien für beruflichen Erfolg entwickeln und durchsetzen
- Hürden in den Köpfen und im Umfeld erkennen und überwinden
- Initiative zur Vertretung ihrer Interessen ergreifen
- die Arbeit anderer Kolleginnen kennen lernen und
- an der Verbesserung der Chancengleichheit konstruktiv mitarbeiten wollen.

Know-how transfer and regular exchange

In the women's network, associates from all divisions and every level of the hierarchy can meet for a mutual exchange of information and experience. The women involved here are associates who

- encourage each other to achieve their goals
- discuss and take an in-depth look at specialist and management topics
- develop and implement strategies for career success
- recognize and overcome mental and organizational obstacles
- grasp the initiative to put forward their interests
- get to know the work done by other colleagues and
- want to play a constructive part in improving equality of opportunity.

Mehr Informationen zum Netz aus dem Netz: www.bosch.de

For more information on the network, consult the net: www.bosch.com

Robert Bosch GmbH

Zentralabteilung Mitarbeiter, Projekt Chancengleichheit

Postfach 10 60 50
70049 Stuttgart
www.bosch.com

Printed in Germany
1 987 784 074
C/PJ-EQ 11/05

„Ausgezeichneter“ Aufstieg.
A “distinguished” career move.



BOSCH
Technik fürs Leben

Jeder Erfolg hat seine Geschichte.



Frauenförderung im technisch-gewerblichen Bereich. *Advancement of women in technical trades.*



„Als ich von der Umschulungsmaßnahme zur Industrieelektronikerin hörte, habe ich mich sofort beworben. Ich dachte, so eine Chance bekomme ich als Ungelernte nie wieder. Natürlich war es nicht immer einfach, aber die Paukerei hat sich gelohnt. Mit meinem Abschluss habe ich jetzt viel bessere Möglichkeiten.“

“When I heard of the scheme for retraining as an industrial electronics technician, I applied immediately. As an unskilled worker, I figured that I would never get such a good opportunity again. Of course, it wasn’t always easy, but it was worth all the hard work. Now that I’ve qualified, I have much better opportunities open to me.”

Ansbacher Werk: Ein Modell macht Schule

Meist steht beruflicher Aufstieg nur ausgebildeten Mitarbeitern offen. Mit dem „Ansbacher Modell“ hat das Unternehmen vor über zehn Jahren ein Programm gestartet, das auch ungelerten Frauen eine zukunftsorientierte Berufsperspektive eröffnet. Bosch bietet eine Qualifizierung zur Facharbeiterin (Industriemechanikerin oder -elektronikerin). Inzwischen laufen diese Maßnahmen auch an anderen Standorten. Damit entspricht Bosch dem Wunsch vieler Frauen nach einer fundierten Ausbildung und unterstützt sie zusätzlich bei der Laufbahnplanung. Für das Werk Ansbach waren diese Aktivitäten nur der Beginn einer umfassenden und konsequent umgesetzten Frauenförderstrategie. Auf Basis eines schlüssigen Konzeptes, das alle Hierarchie-Ebenen einbezieht, greifen hier die Unternehmensziele und die Vorstellungen der Mitarbeiterinnen ineinander. Frauen wird in Ansbach Mut gemacht, nicht zurückzustehen, sondern ihre Potenziale zu entdecken und zu nutzen.

„Ausgezeichnetes“ Engagement

Für dieses vorbildliche Vorgehen zur Frauenförderung wurde das Ansbacher Werk bereits mehrmals mit dem Frauenförderpreis der Bayerischen Staatsregierung und dem „Total E-Quality“-Prädikat ausgezeichnet.

Mehr Infos über Einstieg und Aufstieg bei Bosch: www.bosch.de

For more information about starting and getting ahead at Bosch, visit: www.bosch.com

Ansbach plant: a model gains acceptance

Career advancement is usually only open to trained associates. More than ten years ago, the company started the “Ansbach model”, a scheme that opens up prospects for future careers to unskilled women as well. Bosch offers courses leading to qualification as a skilled worker (industrial mechanic or industrial electronics technician). These schemes have since been set up at other locations, too. In offering these courses, Bosch fulfills many women’s wish for sound training, and gives them additional help in planning their careers. For the Ansbach plant, these activities were just the beginning of an extensive, rigorously applied strategy to advance women. On the basis of a logical concept that includes every level of the hierarchy, corporate goals and female associates’ ideas intermesh. In Ansbach, women are encouraged not to hold back, but to discover and use their potential.

Award-winning commitment

For this exemplary work to promote the advancement of women, the Ansbach plant has twice been awarded both the Bavarian government’s women’s advancement award and the “Total E-Quality” title.

Aktivitäten mit hoher Erfolgsquote

Um noch mehr junge Frauen für eine technisch-gewerbliche Ausbildung bei Bosch zu gewinnen, hat das Werk Ansbach zahlreiche Maßnahmen initiiert. Schülerinnen können einen Blick hinter die Unternehmenskulissen werfen und praxisnah mögliche Berufsfelder kennenlernen. Die Aktivitäten:

- spezielle Informationstage zu frauenrelevanten Themen
- berufskundliche Vorträge in den Schulen (Bosch Lehrlinge berichten über ihre Ausbildung im Werk)
- einwöchige „Schnupperlehren“
- Aktion „BliK-Berufe Live im Klassenzimmer“ (Übertragung von Ausschnitten aus der Ausbildung online ins Klassenzimmer)
- Seminar „Technik für Mädchen“ (eine Woche lang Einblick in die Metall- und Elektroausbildung).

Mit diesem Einsatz konnte dort der Anteil der weiblichen Auszubildenden auf durchschnittlich 30 % erhöht werden.

Zu den weiteren erfolgreichen Projekten gehört KIZ (Kollegen in Elternzeit), das Mitarbeiterinnen auch während der Erziehungszeit am Informationsfluss des Unternehmens teilhaben lässt.

Die Gruppe NET setzt sich für Seminare und Veranstaltungen zum Thema Technik, aber auch für Weiterbildung ein und fördert den gegenseitigen Austausch.

Activities with a high success rate

To attract even more young women to apprenticeships in a technical trade at Bosch, the Ansbach plant has started several initiatives. High-school students can have a look behind the scenes at the company and get a first-hand impression of possible areas of work. Activities:

- special events informing about topics that are relevant for women
- career presentations in schools (Bosch apprentices report about their training in the plant)
- one-week “sampler apprenticeships”
- The “BliK” campaign (careers live in the classroom) – film clips of apprenticeship work are transmitted online to the classroom
- “Technology for Girls” seminar (a week-long look at training in the metalworking and electrical trades).

This commitment has meant that the share of women apprentices in the plant has been increased to an average of 30%.

Other successful projects include “KIZ” (colleagues in parent-hood), which allows our women associates to keep informed about the company while they are on maternal leave.

The NET group is committed to providing seminars and events dealing with technology, as well as to further training, and promotes mutual exchange.

Angebote für Schülerinnen

Ob Praktika, Ferienseminare und/oder Schnuppertage – an fast allen Bosch Standorten haben Mädchen die Möglichkeit, Einblick in die technisch-gewerbliche Ausbildung zu nehmen und in den Lehrwerkstätten Praxis zu proben. Auch beim Girls' Day, dem Mädchen-Zukunftstag, dreht sich alles um innovative Berufsfelder. Bosch öffnet seine Tore, um den Interessentinnen die faszinierende Welt der Technik näher zu bringen. Praktika für Lehrer/-innen und Kooperationen mit Schulen ergänzen diese Aktivitäten. Bei Bosch stehen Mädchen alle Berufe im technisch-gewerblichen Bereich offen.

Programs for female school students

Internships, vacation seminars, and/or sampler days – at nearly every Bosch location, girls are given the opportunity to gain insights into training in technical trades, and to try them out in practice in our apprentices' workshops. The Girls' Day event, devoted to girls' future careers, is completely devoted to jobs in innovative career fields. Bosch opens its gates to give girls who are interested a closer look at the fascinating world of technology. Internships for teachers and joint campaigns with schools round off these activities. At Bosch, girls are free to choose a job in any of the technical trades.



Robert Bosch GmbH
C/PJ-EQ
Postfach 10 60 50
70049 Stuttgart
www.bosch.com

Printed in Germany
0 000 000 000
C/PJ-EQ 00/00

Gewusst wer. Gewusst wie.

Knowing the right people.

Knowing the right ways.



BOSCH
Technik fürs Leben



Jeder Erfolg hat seine Geschichte.

Gewinnung von Frauen für Bosch. *Recruiting women for careers at Bosch.*



„Mich erstaunt, dass viele meiner Freundinnen immer noch klassische Frauenberufe erlernen wollen. Dabei haben gerade Ingenieurinnen hervorragende Perspektiven. Für mich jedenfalls kommt gar nichts anderes in Frage. Und zu wissen, dass sich Bosch sehr für Frauenförderung einsetzt, bestärkt mich nur in meiner Entscheidung.“

“I’m always astonished how many of my girlfriends still want to learn classical women’s jobs. Don’t they realize that the prospects for women engineers are excellent? For me, at least, there can be no other choice. And the knowledge that Bosch is fully committed to the advancement of women only confirms my decision.”

Best-Chancen in Technik

Rund 80% der von uns eingestellten Mitarbeiter haben eine technische oder natur- bzw. ingenieurwissenschaftliche Ausbildung. Hier ist der Frauenanteil traditionell gering. Unser Ziel ist, die Anzahl der Frauen bei Bosch zu erhöhen. Um dies zu erreichen, haben wir breit gefächerte Aktivitäten entwickelt, mit deren Hilfe wir schon frühzeitig das Interesse von Mädchen und Frauen für technische Berufe wecken möchten und sie zu einer Laufbahn im Technik-Umfeld ermutigen wollen.

Excellent opportunities in technology

Roughly 80% of the associates we appoint have a technical, scientific, or engineering background. This is an area where the proportion of women is traditionally low. Our aim is to increase the number of women at Bosch. To achieve this, we have developed a broad range of activities with the help of which we want to awaken girls’ and women’s interest in technical jobs at an early stage, and to encourage them to take up a career in a technological workplace environment.

Maßnahmen für Hochschülerinnen

An den Fachhochschulen und Universitäten informieren wir Interessentinnen in Vorträgen und Workshops zu Karrieregestaltung, Arbeitsumfeld und Anforderungen bei Bosch. Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden ebenfalls diskutiert. Darüber hinaus nimmt Bosch an speziellen Karriere-Workshops nur für Frauen teil. Hier lernen Hochschulabsolventinnen, allen voran Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen, unser Unternehmen und die vielfältigen Einstiegsmöglichkeiten kennen. Unsere Aktivitäten beziehen sich aber nicht nur auf technische Studiengänge. Wir wollen unseren hohen Frauenanteil auch in den anderen Berufsfeldern, wie z. B. im kaufmännischen, juristischen und betriebswirtschaftlichen Bereich halten, bzw. weiter ausbauen.

Seit Anfang 2001 ist Bosch Partner von e-fellows.net. Auf dieser im Frühjahr 2000 gegründeten Internet-Plattform sprechen Industrieunternehmen hochqualifizierte Studierende an. In diesem Rahmen beteiligen wir uns an der Veranstaltungsreihe Power Breakfast, bei der Stipendiatinnen mit weiblichen Fach- und Führungskräften unterschiedlichster Hierarchiestufen und Fachbereiche zusammenkommen, um sich über Einstieg und Aufstieg bei Bosch auszutauschen.

Schemes for female university students

In lectures and workshops at universities of all kinds, we inform potential candidates about career planning, workplace environment, and job requirements at Bosch. Topics such as the compatibility of career and family are also discussed. In addition, Bosch participates in special career workshops designed exclusively for women. Here, university graduates, and especially women who have graduated in engineering and science, get to know our company and the many career openings available. Our activities do not concentrate solely on technical courses of study, however. We also want to maintain and further extend the already high proportion of women in other career fields, for example in commercial, legal, or business administrative jobs. Since 2001, Bosch has been a partner of e-fellows.net. Founded in 2000, this internet platform allows industrial enterprises to contact highly qualified students. In this context, we are involved in the “Power Breakfast” series of events, at which female students who have received scholarships can meet female specialists and executives from a wide variety of hierarchical levels and specialties in order to find out about starting out and getting ahead at Bosch.

Des Weiteren beteiligen wir uns an Mentoring-Programmen verschiedener Hochschulen, bei denen Studentinnen für einen begrenzten Zeitraum als Mentee einer erfahrenen Führungskraft mehr über Bosch erfahren.

Der bisherige Erfolg zeigt uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Insgesamt haben wir einen Frauenanteil von 22 %, das ist für ein technisch ausgerichtetes Industrieunternehmen relativ hoch. Wir wollen in Zukunft aber noch mehr sehr gut ausgebildete Mitarbeiterinnen, deshalb gilt diesem Engagement auch weiterhin unser besonderes Augenmerk.

We are also involved in the mentoring programs of various universities, during which students, as the “mentees” of an experienced executive for a limited period, can find out more about Bosch. The success we have had so far is evidence that we are on the right track. In all, the share of women associates in Germany stands at 22%, which is relatively high for a technically oriented industrial enterprise. In the future, however, we want to have even more excellently qualified female associates, and for this reason our commitment in this field will continue to be a special priority.

Nehmen Sie Kontakt auf. Sie können nur gewinnen: www.bosch.de
Contact us. She who dares wins: www.bosch.com

