

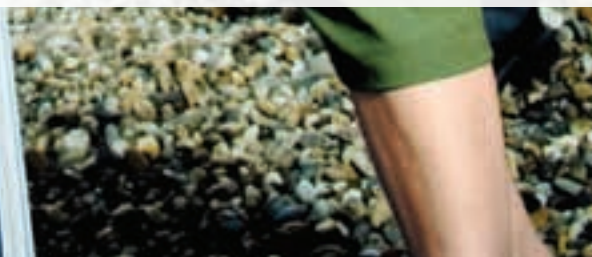


Unternehmerische Verantwortung

Bericht 2005/2006



BOSCH
Technik fürs Leben



Die Bosch-Gruppe im Überblick



Das Bosch Haus Heidehof, das neue Management- und Konferenzzentrum im Park des früheren Wohnhauses von Robert Bosch in Stuttgart.

Auf einzigartige Weise verkörpert dieses Zusammenspiel zwischen alt und neu die Verbindung zwischen Tradition und Moderne, die unser Unternehmen kennzeichnet. Die klare, unmissverständliche Botschaft, die von ihr ausgeht, prägt seit nunmehr einhundertzwanzig Jahren die Bosch-Geschichte: Zukunft braucht Herkunft.

Dafür steht auch, dass in beiden Häusern die Robert Bosch Stiftung vertreten ist.

Die Bosch-Gruppe ist ein international führender Hersteller von Kraftfahrzeug- und Industrietechnik, Gebrauchsgütern und Gebäudetechnik. Rund 251 000 Mitarbeiter erwirtschafteten im Geschäftsjahr 2005 einen Umsatz von 41,5 Milliarden Euro. 1886 als „Werkstätte für Feinmechanik und Elektrotechnik“ von Robert Bosch (1861–1942) in Stuttgart gegründet, besteht die Bosch-Gruppe heute aus einem Entwicklungs-, Fertigungs- und Vertriebsverbund mit mehr als 280 Tochtergesellschaften und mehr als 12 000 Bosch Service Betrieben in über 140 Ländern.

Die gesellschaftsrechtliche Struktur der Bosch-Gruppe sichert ihre finanzielle Unabhängigkeit und unternehmerische Selbständigkeit. Sie ermöglicht dem Unternehmen, in bedeutende Vorleistungen für die Zukunftssicherung zu investieren und seiner gesellschaftlichen Verantwortung im Sinne des Firmengründers gerecht zu werden. Die Kapitalanteile der Robert Bosch GmbH liegen zu 92 Prozent bei der gemeinnützigen Robert Bosch Stiftung. Die unternehmerische Gesellschafterfunktion wird von der Robert Bosch Industrietreuhand KG wahrgenommen, die über 93 Prozent der Stimmrechte verfügt. Die Familie Bosch hält acht Prozent der Kapitalanteile und sieben Prozent der Stimmrechte.

► Mehr Informationen unter www.bosch.com.

Zum Bericht

Die Unternehmensberichterstattung der Bosch-Gruppe hat sich kontinuierlich weiterentwickelt und richtet sich an internationalen Standards aus. Für das Geschäftsjahr 2005 wurde der Konzernabschluss erstmals nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) erstellt. Der vorliegende Bericht zur „Unternehmerischen Verantwortung“ orientiert sich an den internationalen Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI), der wir seit diesem Jahr angehören. Mit dieser Publikation legen wir zugleich unseren Fortschrittsbericht zum Global Compact der Vereinten Nationen vor, dem wir 2004 beigetreten sind.

Über unsere Umweltaktivitäten berichten wir seit 1998. Daten zu unseren Mitarbeitern weltweit sowie zu unserem gesellschaftlichen Engagement veröffentlichen wir zum ersten Mal. Dafür haben wir eine Umfrage durchgeführt, die sowohl auf den GRI-Kriterien als auch auf den „Grundsätzen sozialer Verantwortung“ basiert, die wir 2004 gemeinsam mit Arbeitnehmervertretern unterzeichnet haben. Mit den aus der Umfrage gebildeten Kennzahlen und den Umweltdaten erfassen wir rund 75 Prozent unserer Mitarbeiter weltweit. Da nach wie vor ein großer Teil unserer Mitarbeiter, nämlich 44 Prozent, in Deutschland beschäftigt ist, legt der redaktionelle Teil zur Verantwortung für unsere Mitarbeiter einen Schwerpunkt auf Deutschland. Die weltweite Erfassung der Aktivitäten werden wir zusammen mit dem Personalmanagement weiter ausbauen.

Mit dem Bericht wenden wir uns an unsere Mitarbeiter, Geschäftspartner sowie an Politik, Behörden und die Öffentlichkeit. Der Bericht bildet die Tätigkeit von mehr als 280 Gesellschaften der Bosch-Gruppe ab. Wir stellen die Aktivitäten in unseren drei Unternehmensbereichen Kraftfahrzeugtechnik, Industrietechnik, sowie Gebrauchsgüter- und Gebäudetechnik vor. Im Datenteil dokumentieren wir, welche Ziele wir in den vergangenen Jahren erreichen konnten und was wir uns zur Umsetzung unserer gesellschaftlichen und ökologischen Verantwortung für die kommenden Jahre vorgenommen haben.

Im Bericht verwenden wir die Bezeichnungen Bosch und Bosch-Gruppe synonym. Wenn wir von Mitarbeitern sprechen, sind damit alle unsere weiblichen und männlichen Beschäftigten gemeint. Redaktionsschluss für den Bericht war der 1. Juli 2006. Der Bericht erscheint in deutscher und englischer Sprache.

Weitere Informationen zu Bosch erhalten Sie im Internet unter www.bosch.com, zur wirtschaftlichen Entwicklung in unserem Geschäftsbericht. Ergänzende Informationen und aktuelle Meldungen zum Umweltschutz veröffentlichen wir auf unserem Umweltportal www.bosch-umwelt.com.



Zeitleiste 2005/2006

- 01/2005 Lust auf Zukunft: Zusammen mit führenden Unternehmen gründet Bosch die „**Wissensfabrik**“.
- 02/2005 **10 Jahre ESP®** von Bosch
Mehr Fahrsicherheit durch das Elektronische Stabilitäts-Programm, Auftaktveranstaltung zum Jahr des ESP® in der Berliner Bosch-Repräsentanz.
- 03/2005 Treffen der Mitglieder von **Transparency International bei Bosch** in Stuttgart.
- 05/2005 **Substitution von CKW** in Indien abgeschlossen.
- 05/2005 Start der **weltweiten Mitarbeiterbefragung**, deren Ergebnisse im Dezember 2005 vorliegen.
- 05/2005 **Sonderpreis des Bundesfamilienministeriums** für Meilensteine insbesondere bei Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- 07/2005 In Abstatt zeichnet Bosch seine besten Lieferanten mit dem „**Bosch Supplier Award 2005**“ aus.
- 07/2005 Bosch zeichnet seine **besten Erfinder** aus.
- 08/2005 Aktiver **Umweltschutz auch bei Autolampen**:
Alle Kfz-Glühlampen von Bosch werden ohne Bleizusätze hergestellt.
- 09/2005 Bosch präsentiert auf der IAA ein **Motorsteuerungssystem für Erdgasbetrieb**.
- 11/2005 Bosch eröffnet in Wuxi einen **neuen Entwicklungs- und Fertigungsstandort in China**.
- 11/2005 Piezo-Einspritztechnik ausgezeichnet: Der deutsche Bundespräsident Horst Köhler würdigt Bosch-Entwickler mit dem **Deutschen Zukunftspreis 2005**.
- 12/2005 Erster Preis bei „Inkom-Grand Prix 2005“: „Bosch-Zünder“ ist die **beste Mitarbeiterzeitung** Deutschlands.
- 01/2006 Auszeichnung für die Flex-Fuel-Motorsteuerung: **Innovationspreis in Brasilien** für alternatives Kraftstoffkonzept von Bosch.
- 02/2006 In Deutschland führt Bosch für seine Mitarbeiter ein **neues Konzept zur Altersvorsorge** ein.
- 02/2006 Kleinbusse von Iveco fahren bei den Olympischen Winterspielen in Turin mit **Dieselhybrid-Antrieb von Bosch**.
- 03/2006 **Bosch unterstützt Nachwuchsforscher** beim Landeswettbewerb Baden-Württemberg von „Jugend forscht 2006“ zum 21. Mal in Folge.
- 04/2006 **Rücknahme und Recycling von Elektrowerkzeugen**: Bosch beteiligt sich im Rahmen seiner Produktverantwortung an der Umsetzung des neuen Elektro- und Elektronikgerätegesetzes.
- 06/2006 Jahrestreffen des **Internationalen Steuerkreises für Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz** in Paris (Frankreich).
- 07/2006 Erster Preis bei „Inkom-Grand Prix 2006“: „Bosch-Zünder“ ist erneut die **beste Mitarbeiterzeitung** Deutschlands.

Verantwortung schafft Vertrauen

2	Vorwort	42	Umwelt
			Umweltschutz in Europa
			Umweltschutz in Asien
			Umweltschutz in Australien und Amerika
4	Bosch-Gruppe – Fakten, Ziele, Werte	50	Gesellschaft
	Unsere Unternehmensbereiche		Unser Beitrag in den Regionen
	Unsere Unternehmenskultur		Gemeinnütziges Engagement
12	Unternehmensführung		Die Robert Bosch Stiftung
	Unsere Grundsätze zur Personalpolitik	58	Daten und Ziele
	Unsere Standards		Umweltdaten
	Unsere Zulieferkette		Soziale Daten
20	Erzeugnisse		Finanzielle Daten
	Produkte und Ressourcenschutz		Nachhaltigkeitsprogramm
	Produkte und Sicherheit	72	Impressum
	Produkte und Gesundheit		Angaben zum Titelbild
32	Mitarbeiter	73	Ansprechpartner
	Beruf und Familie		
	Qualifizierung der Mitarbeiter		GRI-Index (hintere Klappe innen)
	Förderung von Frauen		
	Einbeziehung der Arbeitnehmer		
	Arbeitssicherheit und Gesundheit		
	Betriebliche Altersvorsorge		

Vorwort

Wolfgang Malchow

Geschäftsführer
Personal- und
Sozialwesen;
Recht; Steuern;
Interne Revision



Sehr geehrte Damen und Herren,

in unserer inzwischen 120-jährigen Unternehmensgeschichte war es uns immer wichtig, die Balance zwischen unternehmerischem Erfolg sowie gesellschaftlichen und ökologischen Anliegen zu halten. Dieser Herausforderung einer verantwortungsvollen Unternehmensführung stellen wir uns gleichermaßen in der Zukunft.

Vor Ihnen liegt der erste umfassende Bericht, in dem wir die Prinzipien unseres Handelns, unsere Verantwortlichkeit und Aktivitäten für Mitarbeiter, Gesellschaft und Umwelt der Bosch-Gruppe schildern. In ihm ist unser bisheriger Umweltbericht aufgegangen, den wir seit 1998 veröffentlichen. Dieser neue Bericht, den wir unter das Leitmotiv „Verantwortung schafft Vertrauen“ gestellt haben, ist eine Ergänzung unseres Geschäftsberichts. Denn wir informieren hier schwerpunktmäßig über Themen, von denen wir sicher sind, dass sie gleichfalls zur weltweiten wirtschaftlichen und

gesellschaftlichen Entwicklung beitragen und so auch die Voraussetzungen für einen langfristigen Unternehmenserfolg schaffen.

Diese Publikation ist ein konsequenter weiterer Schritt, unsere Überzeugungen, unsere Ziele und Strategien nach innen gegenüber den Mitarbeitern und nach außen gegenüber unseren Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit deutlich zu machen. Aufgrund unseres starken Wachstums, der zunehmenden Internationalisierung, des weiteren Ausbaus unserer Geschäftsbereiche und einer ganzen Reihe von Unternehmenszukäufen steigt der interne wie externe Bedarf an Informationen und am Dialog über unsere Werte, unser Zukunftsbild und unsere Managementmethoden. So haben wir vergangenes Jahr in einem „House of Orientation“ Vision, Leitbild, Werte, Kernkompetenzen und das Bosch Business System zusammengefasst, die das Fundament unseres täglichen Handelns bilden.

Franz Fehrenbach
Vorsitzender der
Geschäftsführung



Peter Marks
Geschäftsführer
Koordination
Fertigung und
Investitionsplanung;
Umweltschutz



Der Bericht zur unternehmerischen Verantwortung gibt Ihnen nun die Möglichkeit, sich anhand einer Vielzahl von Beispielen zu informieren, was Verantwortung und Vertrauen für uns bedeuten und wie wir sie gemeinsam mit Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Kunden leben. Außerdem haben wir uns mit der Frage auseinandergesetzt: Wie stellen wir sicher, dass wir in der Bosch-Gruppe weltweit nach den Standards handeln, die wir uns auf Basis unserer Werte gemeinsam gesetzt haben?

Unser Ziel ist es dabei, unsere Standards im Hinblick auf die sich verändernden Rahmenbedingungen kontinuierlich weiter zu entwickeln. Dazu haben wir uns vorgenommen, das Wissen über die vielfältigen Herausforderungen an unseren Standorten weltweit auszubauen.

Denn nur so können wir auch künftig Antworten auf die Fragen finden, die sich sowohl durch die ökonomische als auch die ökologische Globalisierung ergeben.

Über den Anspruch, den wir an uns selbst stellen, gibt unser Slogan „Technik fürs Leben“ Auskunft. Hinter diesen Worten stecken Werte, für die Bosch nicht erst heute steht. Technik fürs Leben, das heißt: langlebige, beständige und zuverlässige Technik, die Menschen über eine längere Zeit ihres Lebens begleitet. Technik fürs Leben heißt auch: durchdachte, innovative und nutzbringende Technik, die zur Ressourcenschonung beiträgt und die dem Menschen hilft, die Lebensqualität für sich und andere zu verbessern.

Franz Fehrenbach

Wolfgang Malchow

Peter Marks

Die Bosch-Gruppe – Fakten, Ziele, Werte

Bosch ist ein weltweit führender Anbieter von Kraftfahrzeugtechnik, Industrietechnik sowie Gebrauchsgütern und Gebäudetechnik. Das Unternehmen konnte seinen Umsatz in den vergangenen zehn Jahren mehr als verdoppeln und seine internationale Präsenz weiter ausbauen. Im Jahr 2005 erreichte die Bosch-Gruppe einen Umsatz von 41,5 Milliarden Euro. In annähernd 50 Ländern beschäftigt Bosch rund 251 000 Mitarbeiter, 13 300 mehr als ein Jahr zuvor.

Zur Bosch-Gruppe gehören heute mehr als 280 Tochtergesellschaften, davon knapp 250 Gesellschaften außerhalb Deutschlands. Von den 264 Fertigungsstandorten befinden sich 58 in Deutschland. Hervorgegangen ist das Unternehmen aus der „Werkstätte für Feinmechanik und Elektrotechnik“, die Robert Bosch im Jahr 1886 in Stuttgart eröffnete. Bereits 1898 wurde die erste Auslandsvertretung in Großbritannien gegründet. 1906 entstand die erste Vertretung in den USA. Wenige Jahre später folgten Niederlassungen in China und Japan. 1913,

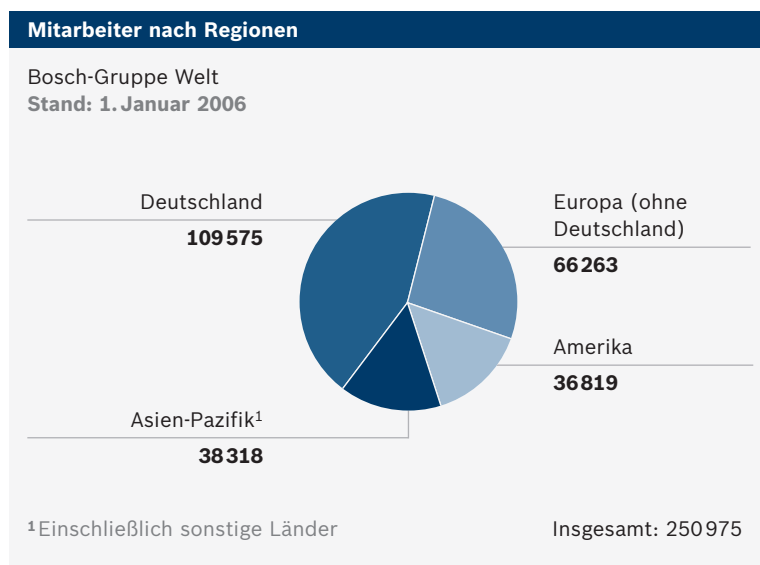
kurz vor dem Ersten Weltkrieg, erzielte Bosch fast 90 Prozent seines Umsatzes im und mit dem Ausland. Damit war Bosch schon bald nach seiner Gründung ein stark international ausgerichtetes Unternehmen.

Unternehmensverfassung

Seit 1964 gehört das Unternehmen mehrheitlich der Robert Bosch Stiftung GmbH, mittlerweile zu 92 Prozent. Acht Prozent sind in Familienbesitz. Die Stiftung führt die auf das Gemeinwohl gerichteten Bestrebungen des Firmengründers in zeitgemäßer Form weiter. Sie versteht sich sowohl als operative Stiftung, die ihre Ziele mit Eigenprogrammen verfolgt, aber auch als fördernde Stiftung, die es Dritten ermöglicht, interessante Projekte und Initiativen zur Bewältigung gesellschaftlicher Aufgaben zu entwickeln und umzusetzen (vgl. Seite 56). Die Ausübung der unternehmerischen Gesellschafterfunktion in der Robert Bosch GmbH liegt bei der Robert Bosch Industriereuhand KG.

Strategische Ausrichtung

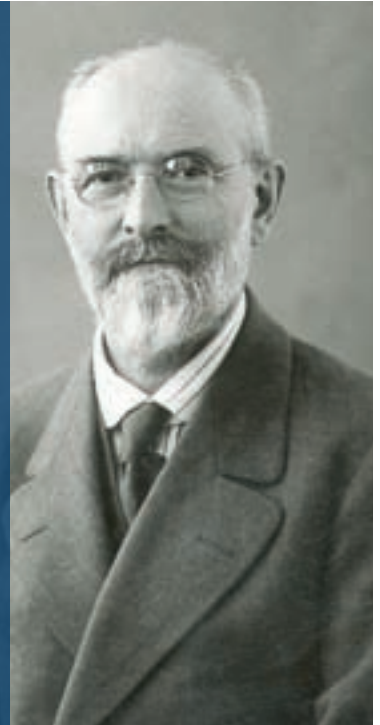
Der konsequente Ausbau der internationalen Aktivitäten trägt Früchte. Im Jahr 2005 erzielten wir 73 Prozent unseres Umsatzes außerhalb Deutschlands. Das höchste Wachstum erreichten wir in den vergangenen Jahren in Asien und Amerika. Unser außereuropäischer Umsatzanteil liegt



Der Unternehmer Robert Bosch

„Lieber Geld verlieren als Vertrauen“: Nach diesem Grundsatz handelte Firmengründer Robert Bosch sein Leben lang. 1861 in der Nähe von Ulm geboren, eröffnete Robert Bosch 1886 in Stuttgart eine Werkstätte, die sich rasch zu einem florierenden und international tätigen Unternehmen entwickelte. Der schwäbische Unternehmer prägte nicht nur die wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands, sondern auch das, was wir heute unter „verantwortlichem Unternehmertum“ verstehen. Besondere Anliegen waren Robert Bosch die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter und ein gesundes Arbeitsumfeld. 1906 führte er als einer der ersten Unternehmer Deutschlands den Acht-Stunden-Tag ein.

Als gut verdienender Unternehmer wollte Robert Bosch seinen Beitrag für die Allgemeinheit leisten. So stiftete er beispielsweise 1910 eine Million Mark für den Bau der Technischen Hochschule Stuttgart. In den 20er Jahren galt sein Engagement der Förderung von Begabten und der Aussöhnung zwischen Deutschland und Frankreich. Ein besonderer Wunsch blieb die Gründung eines homöopathischen Krankenhauses. Er verwirklichte ihn zu seinem 75. Geburtstag mit einer Stiftung. 1940 – zwei Jahre vor seinem Tod – wurde das Krankenhaus in Stuttgart eingeweiht, das bis heute seinen Namen trägt und zur Robert Bosch Stiftung gehört.



deshalb inzwischen bei 34 Prozent. Langfristig wollen wir rund die Hälfte unseres Umsatzes in Nord- und Südamerika sowie in Asien erzielen und die andere Hälfte in Europa. Im Hinblick darauf eröffneten und erweiterten wir 2005 strategisch wichtige Produktions- und Entwicklungsstandorte vor allem in China, aber auch in Indien und verschiedenen osteuropäischen Ländern wie Tschechien und Ungarn.

Dynamische Entwicklung

Von unseren rund 251 000 Mitarbeitern waren Ende 2005 etwa 141 400 an Standorten außerhalb Deutschlands beschäftigt. Während wir die Mitarbeiterzahl in Deutschland trotz schwacher Konjunktur leicht steigern konnten, wuchs die Beschäftigung in den Schwellenländern außerordentlich dynamisch. Der Aufbau erfolgte in erster Linie in China und Osteuropa. Insgesamt hat sich in den vergangenen zehn Jahren

die Zahl unserer Beschäftigten außerhalb Deutschlands mehr als verdoppelt. So sehr es für unser Wachstum darauf ankommt, unsere internationale Präsenz weiter auszubauen, so sehr gilt es auch, die bewährten Standorte in hoch entwickelten Ländern auf den weiter zunehmend scharfen Wettbewerb auszurichten.

Unsere Unternehmensbereiche

Auch die starke Position in unterschiedlichen Arbeitsgebieten erwies sich in den vergangenen Jahren für die Gesamtentwicklung des Unternehmens als großer Vorteil. Langfristig ist es unser Ziel, den Umsatzanteil der Unternehmensbereiche Industrietechnik sowie Gebrauchsgüter und Gebäudetechnik weiter kontinuierlich zu erhöhen, aber gleichzeitig alle Wachstumschancen auf dem Gebiet der Kraftfahrzeugtechnik unverändert konsequent zu nutzen.

Kraftfahrzeugtechnik

Ende vergangenen Jahres beschäftigte der Unternehmensbereich Kraftfahrzeugtechnik weltweit insgesamt rund 158 000 Mitarbeiter in den vier großen Geschäftsfeldern Einspritztechnik für Verbrennungsmotoren, Systeme für die aktive und passive Fahrzeugsicherheit, elektrische Maschinen sowie Erzeugnisse der mobilen Kommunikation. Mit einem Umsatz von 26,3 Milliarden Euro konnten wir 2005 unsere Position als weltweit größter Automobilzulieferer erneut unterstreichen. Vor allem bei den Dieselsystemen sind wir in den vergangenen Jahren überproportional gewachsen. In der Studie „Imageprofile 2006“ der deutschen Zeitschrift „Manager Magazin“ wurde uns zum achten Mal das beste Image als Autozulieferer bestätigt.

Industrietechnik

Mit rund 34 000 Mitarbeitern ist der Unternehmensbereich Industrietechnik auf den Gebieten der Automations- und Verpackungstechnik tätig. Im Jahr 2005 erzielten wir mit diesen Aktivitäten einen Umsatz von 5,2 Milliarden Euro. Die positive Entwicklung wurde ganz überwiegend von Bosch Rexroth getragen. Durch Innovati-

onen und ein erweitertes Leistungsangebot hat sich unsere Tochtergesellschaft zum Technologieführer für Drive & Control (Antreiben, Steuern und Regeln) entwickelt. Unser Geschäftsbereich Packaging Technology plant, konstruiert, fertigt und installiert Verpackungslinien. Das Produktprogramm wurde mit dem 2004 übernommenen schweizerischen Unternehmen Sigpack abgerundet.

Gebrauchsgüter und Gebäudetechnik

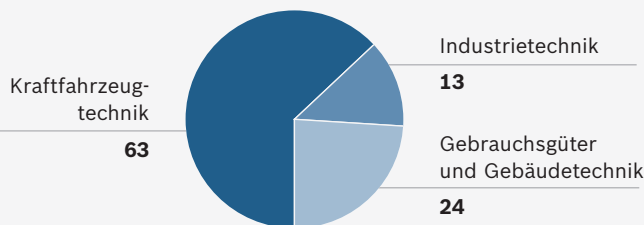
Zum Unternehmensbereich Gebrauchsgüter und Gebäudetechnik gehören die Geschäftsfelder Elektrowerkzeuge, Thermo-technik, Hausgeräte und Sicherheitstechnik. Mit den Marken Bosch, Skil und Dremel sind wir einer der weltweit größten Hersteller von Elektrowerkzeugen, Zubehör und Gartenwerkzeugen. In diesem Geschäftsbereich erzielten wir rund 40 Prozent des Gesamtumsatzes mit Produkten, die jünger als zwei Jahre sind. Mit der Übernahme des schwedischen Wärmepumpenherstellers IVT Holding AB baute unsere Tochtergesellschaft BBT Thermotechnik GmbH ihre Position als einer der führenden Hersteller von Heizungstechnik und Warmwasserlösungen in Europa aus. Stärkster Wachstumsträger war 2005 die BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH, ein 1967 gegründetes Gemeinschaftsunternehmen mit der Siemens AG. Unser Geschäftsbe- reich Sicherheitssysteme gehört zu den weltweit bedeutenden Anbietern elektro- nischer Sicherheits- und Kommunika- tionstechnik. In 2005 erwirtschafteten alle Bereiche zusammen mit weltweit 52 000 Mitarbeitern einen Umsatz von rund zehn Milliarden Euro.

Unsere Unternehmenskultur

Robert Bosch gab dem Unternehmen seinen Namen und schuf Werte, die bis heute gültig sind. Erfolg bedeutete für ihn nicht nur wirtschaftliches Wachstum und guten

Umsatzstruktur nach Unternehmensbereichen

Bosch-Gruppe Welt 2005
in Prozent



Ertrag, sondern auch die Verbesserung von Lebensbedingungen. Seine Grundsätze begleiten und leiten uns auch heute noch. Doch je internationaler wir werden, desto weniger können wir davon ausgehen, dass jedem Mitarbeiter diese Grundsätze und Leitlinien vertraut sind und sie bewusst gelebt werden. Eine spürbare, auf gleichen Grundfesten basierende Unternehmenskultur ist aber eines der wichtigen Elemente für unternehmerischen Erfolg im ständigen Wandel auf den Weltmärkten.

Dabei begreifen wir die unterschiedlichen Erfahrungen und kulturellen Prägungen unserer Mitarbeiter als Quelle der Kreativität und Innovation. An vielen unserer Standorte arbeiten Mitarbeiter in international zusammengesetzten Teams. In unserem neuen Entwicklungszentrum in Abstatt (Deutschland) stammt die Belegschaft beispielsweise aus fast 40 Ländern.

Orientierung geben

Wir haben deshalb die Kernelemente unserer Kultur in den vergangenen Jahren konsequent weiterentwickelt. Zu diesen Elementen gehören heute unsere Vision, unser Leitbild, unsere Werte und Kernkompetenzen, ergänzt durch unser Bosch Business System. Zusammen bilden sie für unsere tägliche Arbeit den Orientierungsrahmen, den wir „House of Orientation“ nennen und der beschreibt, „was uns antreibt, was uns verbindet und wofür wir stehen“.

Vertrauen schaffen und erhalten

An der Spitze unserer Werte steht die Zukunfts- und Ertragsorientierung. Sie ist für die langfristige Sicherung des Unternehmens von zentraler Bedeutung. Es folgen Werte, die für unser tägliches Handeln einen besonders hohen Stellenwert besitzen: Vertrauen, Offenheit und Fairness. Indem wir unsere Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kapitalgeber rechtzeitig und offen über wichtige Entwicklungen im Unterneh-

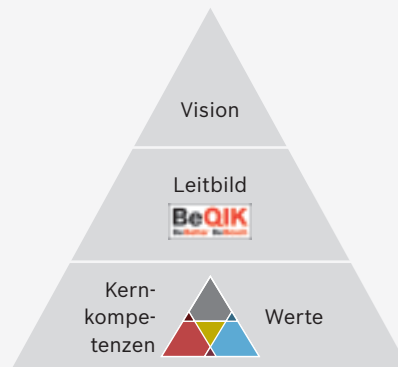
House of Orientation

Vision: Die Vision ist unser Zielbild. Sie vermittelt, wohin wir uns entwickeln möchten, und stellt dar, was uns antreibt. Sie zeigt die Richtung für eine kraftvolle Weiterentwicklung der Bosch-Gruppe.

Leitbild: BeQIK steht für mehr Tempo bei allem, was wir tun; es steht für Qualität (Q), Innovation (I) und Kundenorientierung (K). Ziel ist es, unsere internen Prozesse ständig zu verbessern.

Werte: Die Bosch-Werte sind das Fundament, auf dem die Erfolge der Vergangenheit beruhen und auf das wir unsere Zukunft bauen. Sie leiten unser Handeln, sagen, was uns wichtig ist und worauf wir uns verpflichten.

Kernkompetenzen: Über mehr als ein Jahrhundert hat unser Unternehmen ein einzigartiges Bündel von übergreifenden Kernkompetenzen aufgebaut, aus dem sich entscheidende Wettbewerbsvorteile ableiten. Es ist die Basis auch für die zukünftige Weiterentwicklung des Unternehmens.



Bosch Business System (BBS): Damit wir unsere Bosch-Vision auch umsetzen können, müssen wir uns kontinuierlich weiterentwickeln und Veränderung gestalten. Dafür benötigen wir eine Systematik, die uns konkret zeigt, wo wir uns erneuern müssen und wie wir diese Umstellungen in der Praxis meistern. Mit unserem Managementsystem BBS, symbolisiert durch das mehrfarbige Dreieck, haben wir eine solche Systematik geschaffen.

men informieren und sie einbinden, schaffen wir die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Damit markieren wir den Weg, auf dem wir unsere wesentlichen Ziele erreichen wollen.

Das Spannungsfeld zwischen wirtschaftlicher und sozialer Verantwortung ist uns dabei bewusst. Doch bietet uns unsere Vision sowohl für die Strategie als auch für das tägliche Handeln eine klare Orientierung: „Im Sinne unseres Unternehmensgründers übernehmen wir im besonderen Maße gesellschaftliche und ökologische Verantwortung – wo immer wir tätig sind.“

Die Bosch-Werte

- ▶ Zukunfts- und Ertragsorientierung
- ▶ Verantwortlichkeit
- ▶ Initiative und Konsequenz
- ▶ Offenheit und Vertrauen
- ▶ Fairness
- ▶ Zuverlässigkeit, Glaubwürdigkeit und Legalität
- ▶ Kulturelle Vielfalt

Mehr dazu:

www.bosch.com
Standpunkte und Engagement

„Das Koordinatensystem der Verantwortung“

Die Verantwortung des Unternehmers geht über das Geschäft hinaus. Franz Fehrenbach, der Vorsitzende der Bosch-Geschäftsführung, verortet sie in einem Dreieck – zwischen Wirtschaft, Gesellschaft sowie Umwelt- und Ressourcenschonung. Dazu einige Fragen und Antworten.

Herr Fehrenbach, die Rede von der Verantwortung macht in der Öffentlichkeit Karriere. Aber gehört die Sache selbst nicht eher in die Privatsphäre? Es ist ohne weiteres glaubwürdig, wenn Eltern von ihrer Verantwortung für die Kinder sprechen. So fürsorglich können Unternehmer nicht sein. Worin aber besteht Ihre Verantwortung?

Als Unternehmer habe ich verschiedene Verantwortungen zu übernehmen. So verstehe ich meine Aufgabe als Vorsitzender der Bosch-Geschäfts-

führung wie folgt: insgesamt Balance zu halten zwischen langfristiger Unternehmenssicherung sowie gesellschaftlichen, sozialen und ökologischen Belangen. Also geht es nach meinem Verständnis bei Bosch keineswegs nur um die Wahrnehmung von Gewinninteressen. Vielmehr ergibt sich aus den zahlreichen Partnerschaften, die unser Unternehmen eingegangen ist, auch Verantwortung gegenüber diesen Partnern – Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten, dem Gemeinwesen. Beispielsweise wäre die Qualitätsvereinbarung im Verband der Automobilindustrie, die wir Mitte 2005 getroffen haben, ohne die Einsicht in eine gemeinsame Verantwortung nicht denkbar gewesen. Schon Robert Bosch war ein partnerschaftlicher Geschäftsmann. Dafür steht sein Satz: „Lieber Geld verlieren als Vertrauen.“ Ich füge hinzu: Ohne Vertrauen bei unseren Partnern werden wir auf Dauer kein Geld verdienen.

Aber sind die Zeiten solcher Unternehmerpatriarchen und ihrer goldenen Worte nicht vorbei? Das Koordinatensystem, in dem sich große Firmen wie Bosch bewegen, ist seither doch wesentlich komplexer geworden ...

Also zunächst einmal halte ich es für gut, Vorbilder zu haben. Wir wollen sie ja nicht kopieren, sondern von ihnen lernen. So hat mich an unserem Firmengründer immer besonders beeindruckt, wie er den Ausgleich zwischen wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Verantwortung gesucht und auch gefunden hat. Sicher, unser



Franz Fehrenbach, geboren 1949, übernahm 2003 den Vorsitz der Geschäftsführung der Robert Bosch GmbH.



Koordinatensystem ist nochmals deutlich komplexer geworden als zu Zeiten Robert Boschs – hinzugekommen ist vor allem die Balance zu ökologischen Interessen.

Wie kann ein Unternehmen Balance halten und gleichzeitig Dynamik entfalten?

Das ist, nach meinem Verständnis, kein Widerspruch. Gerade weil wir uns früh zum Beispiel unserer Verantwortung für das saubere und sparsame Autofahren bewusst waren, haben wir dafür immer wieder technische Pionierleistungen hervorgebracht – und das zum Nutzen für unser Geschäft.

Doch Verantwortungsbewusstsein allein erzeugt keine Innovationen. Was prädestiniert Bosch außerdem für technisch neue Lösungen?

Sicherlich auch das langfristige Denken vor allem in unserer Forschung und Entwicklung. Ohne die Fähigkeit, Rückschläge zu überwinden, wären unsere großen Innovationen nicht möglich gewesen. An der Hochdruck-Dieseleinspritzung zum Beispiel haben wir bis zur Serienreife 15 Jahre gearbeitet. Und einen noch längeren Atem werden wir zum Beispiel für die wasserstoffbasierte Brennstoffzellen-Technik brauchen.

Doch ließe sich das langfristige Denken auch anders und sehr grundsätzlich verstehen – frei nach dem „Prinzip Verantwortung“ des Philosophen Hans Jonas. So könnte die Beweislast in der ökologischen Diskussion geradezu umgekehrt werden: Nicht die Gegner einer neuen Technik sollen deren langfristige Schädlichkeit beweisen müssen, sondern die Befürworter deren dauerhafte Unschädlichkeit. Eine Logik, die auf den Rückzug von jedem Risiko hinausläuft. Was ist demgegenüber das Technikverständnis von Bosch?

Wir haben da eine ganz klare Position: dass wir nicht immer nur Technologiefolgen abschätzen, vielmehr Technologiechancen nutzen sollten. Unsere Lebensbedingungen verbessern wir nur durch Tun, nicht durch Nichtstun. Zwar weiß jeder, dass der Straßenverkehr auch Schadstoffe und Unfälle verursacht. Aber darauf antworten wir mit neuen und vor allem intelligenten Techniken. So haben wir durch Innovationen wie ABS und ESP® die Verkehrssicherheit deutlich verbessert. Und wir haben uns, wie kein zweites Unternehmen, auf abgasarme Verbrennungsprozesse im Auto konzentriert. Umweltschutz, richtig verstanden, setzt nicht weniger, sondern mehr Technik voraus.



„So bedeutet die Verschiebung der weltwirtschaftlichen Gewichte nach Asien für uns nicht nur neue Konkurrenz, sondern auch neue Märkte.“

Der Bosch-Slogan „Technik fürs Leben“ entspricht ganz offensichtlich diesem Trend. War es nicht schwierig, alle Bereiche für dieses gemeinsame Motto zu gewinnen?

In der Tat hatten wir in der Vergangenheit ein buntes Bild verschiedener Slogans. Nachdem wir allerdings in der Vision formuliert hatten, dass es uns auf allen Arbeitsgebieten um nutzbringende technische Lösungen geht, war der Sprung zum einheitlichen Motto „Technik fürs Leben“ nicht mehr weit. Die endgültige Bestätigung ergab eine weltweite Umfrage in allen Bereichen, bei der dieser Vorschlag mit Abstand am besten abschnitt. Seither gilt er für alle Bereiche und für alle Regionen, natürlich in der jeweiligen Landessprache.

Vor allem in Deutschland steht die Ökologie weit oben auf der Agenda. Auch in aller Welt?

Die Schonung von Umwelt und Ressourcen ist mehr denn je ein internationales Thema – auch und vor allem in Ländern wie China und Indien. Wir können geradezu von einer „ökologischen Globalisierung“ sprechen.

Zugleich aber ist die Globalisierung ein ökonomisches Thema. Wie stellt sich Bosch darauf ein?

Grundsätzlich sehen wir in der beschleunigten weltwirtschaftlichen Integration Herausforderung und Chance zugleich. So bedeutet die Verschiebung der weltwirtschaftlichen Gewichte nach Asien für uns nicht nur neue Konkurrenz, sondern auch neue Märkte.

Woran aber liegt es, dass so viele Menschen in den Industrieländern die Globalisierung als Bedrohung wahrnehmen? Verhalten sich zu viele Unternehmer doch verantwortungslos?

Fakt ist, dass auch Bosch im weltweit harten Wettbewerb steht, und das lässt sich nicht durch vereinfachende Schlagworte wegdiskutieren. Was die Globalisierungsgegner gern übersehen: dass zunehmende Produktion in den „emerging countries“ dort eine wirtschaftliche Entwicklung bedeutet, wie sie durch keine auch noch so gut gemeinte Entwicklungspolitik zu schaffen ist. Dabei hilft ein Mix aus Hoch- und Niedrigkostenstandorten, auch in den Industrieländern Arbeitsplätze zu sichern.

Aber solch eine differenzierte Standortpolitik liegt doch auch in Ihrem wirtschaftlichen Interesse. Wo beginnt da die gesellschaftliche Verantwortung?

Es ist richtig: Wir nutzen durchaus die Stärken der Hochkostenstandorte – zum Beispiel ihre Einbindung in bewährte Industriecluster. Diese Standorte müssen den Anspruch haben, technologisch im internationalen Wettbewerb an der Spitze zu bleiben. Unsere gesellschaftliche Verantwortung vor allem gegenüber den hier arbeitenden Menschen besteht ganz eindeutig darin, die technologische Basis durch Bildung und Ausbildung weiter zu stärken. Aber das müssen wir kombinieren mit kostengünstigen Standorten in jedem Teil der Triade. Und nur mit diesem Mix können wir unserer Verantwortung in allen Gesellschaften gerecht werden – nicht nur in den Industrieländern, sondern auch in den aufstrebenden Ländern.

Die Frage ist nur, ob sich wirtschaftliche und soziale Gesichtspunkte immer so gut zur Deckung bringen lassen. Im Wertekanon von Bosch steht die Zukunfts- und Ertragsorientierung an der Spitze, erst dann

folgen zum Beispiel Fairness und Vertrauen. Kommt auch bei Bosch, frei nach Brecht, erst das Geld und dann die Moral?

Gewinnmaximierung an sich ist kein Unternehmensziel von Bosch. Vielmehr haben wir ein Renditeziel definiert, das uns Wachstum und langfristige Firmensicherung ermöglicht. In unserem Wertekanon beschreiben wir, wie wir dieses Ziel erreichen wollen – eben auch mit Fairness und Vertrauen.

Diese Werte sind ja Teil des „House of Orientation“, sie sollen sicher auch Identifikation stiften. Aber Ihre Mitarbeiter sind weltweit verstreut. Wie können alle in einem Haus ihre Heimat finden?

Eine Heimat wohl nicht. Aber Halt und Orientierung durchaus. Und wenn wir klar sagen, was uns antreibt, was uns verbindet und wofür wir stehen, dann schafft das Vertrauen. Genau diese Wirkung hat unsere erste weltweite Mitarbeiterbefragung bestätigt. Die Identifikation mit Bosch ist sehr hoch – nicht nur dort, wo wir schon immer waren, sondern auch dort, wo wir erst seit kurzem sind. In aller Welt erkennen unsere Mitarbeiter offenbar an, dass wir uns Verantwortung nicht leicht machen. Aber genau das macht uns Veränderungen leichter. Beweglich können wir doch nur sein, wenn wir unsere Mannschaft für unsere Ziele, Wege und Werte gewinnen. Es ist paradox, aber wahr: Die Dynamik von Bosch ist gut fundiert.



Verantwortung

in der Unternehmensführung heißt

- ▶ mit dem „House of Orientation“ weltweit **251 000 Mitarbeitern** einen Orientierungsrahmen geben,
- ▶ mit rund **200 000 Mitarbeitern** eine weltweite Befragung durchzuführen,
- ▶ dass wir 2005 für Forschung und Entwicklung **3,1 Milliarden Euro** aufgewendet haben,
- ▶ pro Arbeitstag **12 Patente** anzumelden,
- ▶ dass **145 Standorte** nach der Umweltmanagementnorm ISO 14001 zertifiziert sind,
- ▶ unsere Zeitung „Bosch-Zünder“ in **8 Sprachen** und einer Gesamtauflage von **160 000 Exemplaren** herauszugeben.



Bosch Supplier Award für beste Lieferanten

Zum zehnten Mal haben wir im Juli 2005 an die besten Zulieferer weltweit unseren Lieferantenpreis verliehen. Insgesamt 51 Unternehmen zeichneten wir dafür aus, dass wir uns bei Qualität, Kosten und Liefertreue unbedingt auf sie verlassen können. Weitere Kriterien sind die Bereitschaft zur ständigen Weiterentwicklung sowie das jeweilige Technologiepotenzial. Große Kontinuität beweist die Weppeler Filter GmbH aus Oberursel: Sie erhielt bereits zum zehnten Mal den Bosch Supplier Award.

Ziele setzen, konsequent verfolgen

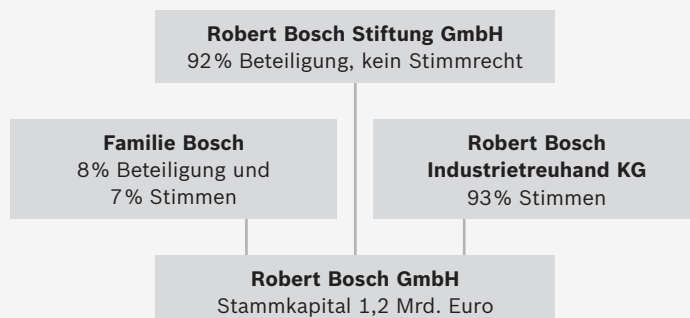
Eine Besonderheit in der deutschen Unternehmenslandschaft ist die gesellschaftsrechtliche Struktur der weltweit tätigen Bosch-Gruppe, bei der eine Stiftung Mehrheitsgesellschafter ist. Wird aktuell von den großen und internationalen Konzernen eine besondere Verantwortung für die Gesellschaft erwartet, so ist dieses Anliegen bei Bosch bereits in der Unternehmensverfassung verankert.

Das Stammkapital der Robert Bosch GmbH, 1,2 Milliarden Euro, gehört zu 92 Prozent der Robert Bosch Stiftung GmbH, die ausschließlich gemeinnützige Zwecke verfolgt und kein Stimmrecht besitzt. Die Dividende aus der Unternehmenstätigkeit fließt der Stiftung entsprechend ihren Anteilen zu. Die Robert Bosch Industrietreuhand KG hält eine Beteiligung von 0,01 Prozent am Stammkapital und verfügt über 93 Prozent der Stimmrechte. Dem Kreis der neun Gesellschafter gehören die beiden Komplementäre Hermann Scholl und Tilman Todenhöfer an. Die Familie Bosch ist mit acht Prozent am Kapital beteiligt und besitzt sieben Prozent der Stimmen.

Verantwortungsvoll führen

Die gesellschaftsrechtliche Struktur ist die Grundlage unserer unternehmerischen Unabhängigkeit, die uns ein langfristig ausgerichtetes Handeln erlaubt. Zu den Aufgaben der Robert Bosch Industrietreuhand gehört es, wie Robert Bosch in seinem Testament formulierte, „darüber zu wachen, dass die Unternehmungen der Robert Bosch GmbH in meinem Sinne (d. h. in meinem Geist und Willen) weiter geführt werden, d. h. diesen Unternehmungen für lange Zeit eine kraftvolle und reiche Entwicklung zu sichern“. Neben der Einhaltung der Grundsätze der Geschäftspolitik von Robert Bosch obliegt es der Industrietreuhand, die Wirtschafts- und Finanzplanung zu genehmigen und dem Aufsichtsrat die Berufung von Geschäftsführern vorzuschlagen.

Die Verfassung des Hauses Bosch



Die unternehmerische Verantwortung für die Bosch-Gruppe liegt bei der Geschäftsführung der Robert Bosch GmbH. Der Aufsichtsrat ist paritätisch mit je zehn Vertretern der Anteilseigner- und der Arbeitnehmerseite besetzt.



„Bosch-Zünder“ als beste Mitarbeiterzeitung

Im Herbst 2004 bereitete das Team der Internen Unternehmenskommunikation der Bosch-Gruppe einen entscheidenden Entwicklungsschritt in der Geschichte des „Bosch-Zünder“ vor: Schon ein halbes Jahr später ging die 1919 von Robert Bosch gegründete Mitarbeiterzeitung erstmals mehrsprachig, mit neuem Layout und neuem inhaltlichem Konzept in Druck. Seit Mai 2005 erscheint sie alle zwei Monate mit einer Auflage von rund 160 000 Exemplaren – inzwischen in acht Sprachen. Erhalten blieb der Titel „Bosch-Zünder“. In einer repräsentativen Umfrage hatte sich die Mehrheit der Befragten, auch außerhalb Deutschlands, für den Traditionstitel ausgesprochen. Der „Bosch-Zünder“ ist eine vertraute und unverwechselbare Marke. Er steht für Glaubwürdigkeit und journalistische Qualität: 2005 und 2006 wurde der „Bosch-Zünder“ von der Deutschen Public Relations Gesellschaft als beste Mitarbeiterzeitung Deutschlands ausgezeichnet.

Unsere Grundsätze zur Personalpolitik

Die wichtigsten Grundlagen für einen dauerhaften Unternehmenserfolg sind das Wissen und Können unserer Mitarbeiter. Um sie zu stärken und kontinuierlich fortzuentwickeln, haben wir die Steuerung und Optimierung unserer Prozesse im Personalwesen weltweit systematisiert. Aber auch eine zielorientierte Führungskultur und klar gefasste, betriebliche Rahmenbedingungen gehören dazu. Sie stellen sicher, dass unsere Mitarbeiter private und berufliche Vorstellungen in Einklang bringen können.

Information und Kommunikation mit unseren Mitarbeitern sind weitere wichtige Bestandteile einer erfolgreichen Personalpolitik. Unsere Mitarbeiterzeitung „Bosch-Zünder“ geben wir seit 2005 mehrsprachig heraus. Inzwischen erscheint sie in acht Sprachen: Deutsch, Englisch, Französisch, Spanisch, Portugiesisch, Tschechisch, Japanisch und Chinesisch. Den Dialog mit allen unseren Beschäftigten suchen wir auch über andere Wege: 2005 führten wir die erste weltweite Mitarbeiterbefragung durch.

Den Führungsgrundsätzen folgen

In unseren Leitlinien zur Führung heißt es unter anderem: „Schenken Sie Vertrauen“. Damit wollen wir unsere Führungskräfte zu einem kooperativen Führungsstil ermutigen, der mit wenig Kontrolle auskommt und bei den Mitarbeitern mehr Eigeninitiative auslöst. Feedback- und Zielgespräche sind weitere wichtige Instrumente. Speziell im jährlichen Mitarbeitergespräch und im Mitarbeiterentwicklungsgespräch, das nach Bedarf im Abstand von zwei bis drei Jahren durchgeführt wird, sollen Vorgesetzte gemeinsam mit ihren Mitarbeitern Bilanz ziehen und Weichen für das kommende Jahr stellen. Dazu gehört auch die Vereinbarung von Weiterbildungsmaßnahmen. Eine stichprobenhafte Auswertung der Mitarbeitergespräche an einigen Standorten ergab, dass 80 Prozent der durchgeführten Bildungsmaßnahmen zu guten und dauerhaften Erfolgen führten.

Personalpolitik in Leitlinien fassen

Wesentliche Grundlage für unser weltweites Human Resources Management sind die Bosch-Leitlinien zur internationalen Personalpolitik. Da die länderübergreifende

Zusammenarbeit in allen Geschäftsfeldern an Bedeutung zunimmt, erwarten wir von unseren Mitarbeitern, offen für andere Kulturen zu sein und von ihnen zu lernen. Den internationalen Austausch von Mitarbeitern fördern wir daher intensiv, um

- ▶ Mitarbeiter zu international erfahrenen Fach- und Führungskräften zu entwickeln,
- ▶ die Verbreitung von Wissen und Erfahrungen zu ermöglichen,
- ▶ die weltweite Verständigung und Zusammenarbeit innerhalb der Bosch-Gruppe zu stärken und
- ▶ Aufgaben auch an Standorten wahrnehmen zu können, an denen noch keine geeigneten nationalen Mitarbeiter zur Verfügung stehen.

Langfristig streben wir in allen Bereichen der Bosch-Gruppe eine internationale Zusammensetzung des Führungskreises an. Dabei soll in den jeweiligen Ländern der Anteil einheimischer Kräfte deutlich überwiegen.

Personalmanagement internationalisieren

Das Bosch Human Resources System unterstützt und steuert die weltweite Veränderungsinitiative im Personalwesen. Wir setzen im Personalbereich konsequent Ziele und messen den Erfolg unserer Maßnahmen. Die Abläufe sind weltweit standardisiert – so erzielen wir Transparenz, vermeiden Mehrfacharbeit in den verschiedenen Bereichen der Bosch-Gruppe und können international vergleichen. Zugleich tragen wir kulturellen Besonderheiten und regionalen Gegebenheiten Rechnung. Mitarbeiter und Führungskräfte beraten wir gezielt und stellen ihnen eigenverantwortlich anwendbare Instrumente zur Verfügung. Wir bilden Manager heran, die aufgrund ihrer Erfahrungen in verschiedenen Ländern, Funktionen und Geschäftsfeldern ihren Mitarbeitern Orientierung geben und unser weltweites Geschäft steuern.

Aus Mitarbeiterbefragungen lernen

Gespannt waren wir auf die Ergebnisse unserer ersten weltweiten Mitarbeiterbefragung. Wir wollten wissen, wo wir stehen. Wir wollten damit aber auch in den kontinuierlichen Dialog mit unseren Mitarbeitern treten. Ein Drittel unserer Standorte hatte schon früher Mitarbeiterbefragungen durchgeführt. Nun baten wir die Mitarbeiter an über 300 Standorten weltweit, zwischen Mai und Dezember 2005 ihre Arbeitssituation, ihre berufliche Entwicklung und das Unternehmensimage zu bewerten. Rund 200 000 Mitarbeiter erhielten einheitliche Fragebögen, die um lokale Fragen erweitert wurden. Insgesamt antworteten beachtliche 82 Prozent der Befragten.

Die Ergebnisse haben uns gefreut, aber auch Handlungsbedarf aufgezeigt: 75 Prozent der Beschäftigten sind stolz darauf, bei Bosch zu arbeiten – ein überdurchschnittlich hoher Wert. Dass aber etwa ein Drittel der Mitarbeiter mit der Führung seines Bereichs unzufrieden ist und als Gründe mangelnde Rückmeldung und unklare Ziele nennt, zeigt uns auf, woran wir noch arbeiten müssen. Mitarbeiter und Vorgesetzte diskutierten die Ergebnisse gemeinsam und leiteten entsprechende Maßnahmen ab, deren Erfolg in der nächsten Befragung im Jahr 2007 gemessen werden wird.

Unsere Standards

Qualität, Umwelt- und Arbeitsschutz, Sicherheit und Datenschutz stellen hohe Anforderungen an unser Unternehmen. Denn unsere Standards und Wertvorstellungen sind hoch – und das weltweit. In unseren Leitlinien legen wir fest, was wir erreichen wollen. 1996 formulierten wir für die ganze Bosch-Gruppe gültige Grundsätze zum Umweltschutz. Im gleichen Jahr haben wir auch begonnen, an allen Fertigungsstandorten Umweltmanagementsysteme

einzuführen. Die **Leitsätze zum Arbeits- und Umweltschutz** integrierten 2004 den Arbeitsschutz und die Grundsätze zum Umweltschutz.

Seit 2001 haben wir die strategische Verantwortung und betriebliche Praxis in einem Managementsystem geregelt. In allen drei Unternehmensbereichen standardisiert dieses System die Prozesse und sorgt dafür, dass wir Tag für Tag an allen Standorten qualitätsbewusst, sicher und umweltverträglich handeln. Damit trägt es entscheidend zur verlässlichen Erreichung unserer strategischen Ziele bei. Dieses integrierte Managementsystem ist daher auch für alle Tochter- und Regionalgesellschaften verpflichtend.

Weltweit Maßstäbe setzen

Grundlage dafür ist das Handbuch „Managementsystem für Qualität, Umwelt und Sicherheit“, das Führungsprozesse wie auch wertschöpfende und unterstützende Prozesse abdeckt und die Zuständigkeit der Zentralabteilungen für Arbeits-, Brand- und Umweltschutz oder für Qualitätsmanagement regelt.

Das 2005 aktualisierte Handbuch hilft, die hohe Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen weltweit und dauerhaft zu gewährleisten. Bestandteil des Managementhandbuchs sind neben den externen Standards (ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 und ISO/TS 16949) sowohl Bosch-interne Normen als auch Richtlinien zu Umwelt-, Arbeits- und Brandschutz und zur Gefahrenabwehr.

Bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung unseres Managementsystems nutzen wir auch Ansätze und Methoden des Business-Excellence-Modells der European Foundation for Quality Management (EFQM). Es legt besonders großen Wert auf die Kundenzufriedenheit und unterstützt Unternehmen, nicht nur auf die Erfüllung der finanziellen Planzahlen zu achten, sondern auch ihre Leistungen gegenüber Partnern, Mitarbeitern und der Gesellschaft zu verbessern.

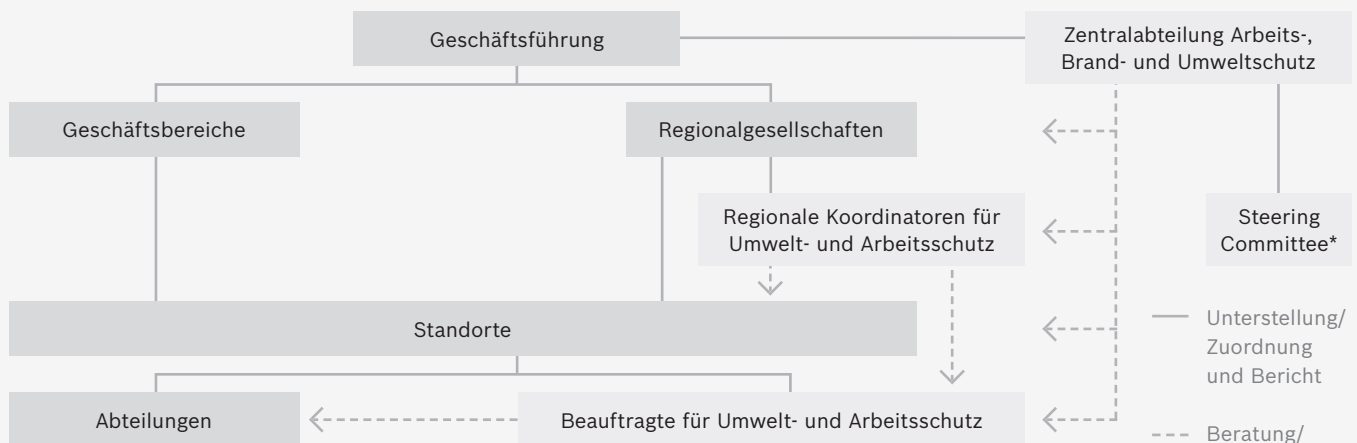
International steuern

Wir koordinieren unsere Aktivitäten in einem eigenen Steuerkreis, dem „Steering Committee Health, Safety and Environment“, dem Mitarbeiter aus den Regionen

Leitsätze zum Arbeits- und Umweltschutz
Mehr dazu:

www.bosch-umwelt.de

Organisation von Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz



* Internationales Gremium für organisationsübergreifende, strategische HSE-Belange (Health, Safety and Environment), Mitglieder: regionale Koordinatoren



„Systematisierung hilft uns“

Durch die Integration der Managementsysteme für Umwelt, Gesundheit und Arbeitssicherheit sind wir einen großen Schritt weitergekommen: weg von korrektiven „End-of-pipe“-Maßnahmen, hin zur Vorsorge. Die Systematisierung hilft uns, die steigenden Anforderungen des Gesetzgebers und der Kunden zu erfüllen. Ein Managementsystem ist allerdings nur ein Werkzeug. Es ist wichtig, die Umwelt- und Sozialprinzipien fest in der Unternehmenskultur zu verankern und tagtäglich zu leben. Da Brasilien große soziale und infrastrukturelle Unterschiede aufweist, ist die gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen bereits sehr hoch und die Gesetzgebung streng an europäische und amerikanische Regeln angelehnt. Es ist eine umfassende Aufgabe, den vielen Dokumentations- und Nachweispflichten nachzukommen. Doch bin ich über-

zeugt, dass unsere Verpflichtung gegenüber der Umwelt und der Gemeinschaft unsere Wettbewerbskraft stärkt. Es reicht nicht aus, innovative Produkte anzubieten. Die Kunden erwarten zunehmend, dass Unternehmen nachhaltig agieren und achten beispielsweise auf die ISO 14001-Zertifizierung. Bei Bosch ist verantwortliches Handeln ein Grundsatz, der uns von unserem Gründer vererbt wurde und seither in unserem Management und in unserer Kultur verankert ist. Über den Verein „Primavera“ engagieren sich beispielsweise viele unserer Mitarbeiter sehr aktiv in Projekten für Kinder und Jugendliche. Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag für die Menschen, die im Umfeld unserer Werke leben.

Edgar Silva Garbade, Vorsitzender der Geschäftsleitung Robert Bosch Lateinamerika

Asien und Europa sowie Nord- und Südamerika angehören. Das jährliche Treffen bringt Kollegen mit Erfahrungen aus unterschiedlichen Kulturen an einen Tisch und lotet Möglichkeiten aus, wie die Unternehmensziele gemeinsam noch effizienter zu erreichen sind (vgl. Seite 45).

Arbeitssicherheit managen

Am Standort Aveiro (Portugal) der BBT Thermotechnik GmbH werden Gas-Warmwasserthermen produziert. Beispielhaft für viele andere Standorte von Bosch dreht sich derzeit bei diesem Werk aber vieles speziell um das Thema Arbeitssicherheit. Aktuell lässt der Standort sein Managementsystem nach der international angewendeten Arbeitssicherheitsnorm OHSAS 18001 zertifizieren. Begutachtungen nach der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001 und der europäischen Öko-Audit-Verordnung (Environmental Management and Audit Scheme – EMAS) konnte das Werk in Aveiro bereits 2003 beziehungsweise 2005 erfolgreich abschließen. Auch

bei OHSAS stehen die Chancen sehr gut. So trainieren Feuerwehr und Belegschaft vor Ort regelmäßig das sichere Verhalten im Unglücksfall. Dass daneben auch viele kleinere Maßnahmen wie die Einführung technischer Schutzvorkehrungen und persönlicher Schutzausrüstungen mehr Sicherheit bringen, beweist der beachtliche Rückgang der Arbeitsunfälle von 112 im Jahr 2003 auf 31 in 2005.

Unsere Zulieferkette

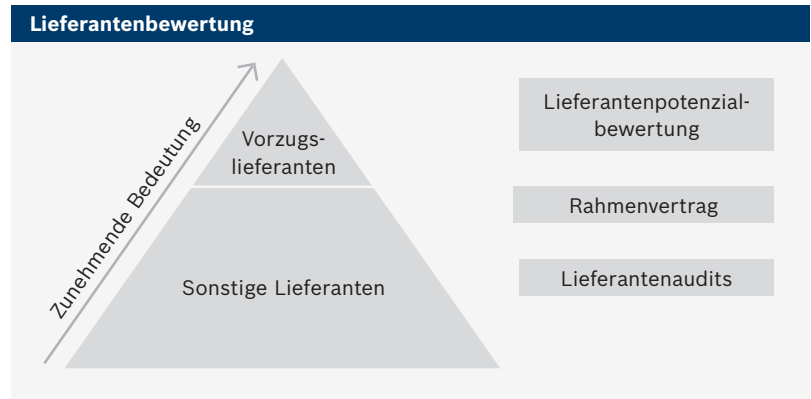
Die Bosch-Gruppe kaufte im Jahr 2005 rund um den Globus Waren und Dienstleistungen im Wert von 21,4 Milliarden Euro ein. Unser weltweites Lieferantennetzwerk bauen wir kontinuierlich aus und fordern unsere Zulieferer auf, uns in die Wachstumsregionen in Asien, Osteuropa sowie Nord- und Südamerika zu folgen. Vor Ort wählen wir zusätzlich lokale Lieferanten aus. Unsere Einkaufsrichtlinien bilden die Grundlage, auf der wir mit unseren Lieferanten zusammenarbeiten. Wir unterstützen sie auch, in

speziellen Seminaren und Entwicklungsprogrammen ihre Kompetenz auszubauen. Besonderen Wert legen wir auf faire und langfristig angelegte Beziehungen zu unseren Lieferanten.

Lieferanten auswählen

Unsere Lieferanten wissen, dass wir hohe Anforderungen an die Zusammenarbeit stellen. Dies betrifft in besonderer Weise die Zuverlässigkeit und die Qualität der eingekauften Produkte. In unseren Einkaufsleitlinien haben wir zudem umweltverträglichen Lösungen einen hohen Stellenwert eingeräumt. Wann immer es möglich und ökonomisch vertretbar ist, sollen sich unsere Mitarbeiter im Einkauf für ressourcenschonende Alternativen entscheiden. Zulieferer, die gegen die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) verstoßen, schließen wir von der Zusammenarbeit aus. Diese Grundsätze sind heute schon fester Bestandteil unserer neu abgeschlossenen Rahmenverträge.

Durch Audits im Rahmen der Lieferanten- und Prozessbewertung wollen wir sicherstellen, dass auch unsere Partner diesen Grundsätzen folgen. Auditoren, die wir nach unseren eigenen Systemen geschult haben, prüfen und dokumentieren die Arbeits- und Umweltschutzsituation in den Werken unserer Lieferanten. Die Prüfung erfolgt üblicherweise im Rahmen von Qualitätsaudits oder bei der Lieferantenpotenzialbewertung. Eine Beurteilung des Umweltschutzes kann entfallen, wenn der Lieferant nach ISO 14001 zertifiziert ist, dasselbe gilt für den Arbeitsschutz, wenn ein OHSAS 18001-Zertifikat vorliegt. Obligatorisch ist in jedem Fall aber die Klärung der Frage nach Kinderarbeit. Gezielte Audits nehmen wir vor, wenn wir von Kritik durch unabhängige Organisationen erfahren. Von unseren rund 200 Vorzugslieferanten erwarten wir, dass sie spätestens von 2008 an zertifiziertes Umweltmanagement betreiben.



Korruption vermeiden

Korruption verzerrt den Wettbewerb und schadet langfristig den Unternehmen, da sie das Vertrauen von Kunden und Lieferanten gefährdet. Die Bosch-Gruppe steht für faire Geschäftsbeziehungen, deren Grundregel die strikte Einhaltung des Legalitätsprinzips und damit die unbedingte Beachtung von Recht und Gesetz ist. In Regionen, in denen ein erhöhtes Korruptionsrisiko besteht, vermeiden wir daher eine Geschäftstätigkeit. Die Anwendung des Vier-Augen-Prinzips sowie die strenge Trennung von Handlungs- und Kontrollsystemen wirken Unregelmäßigkeiten entgegen. Lieferanten werden ausschließlich auf der Basis eines Qualitäts-, Leistungs- und Eignungsvergleichs ausgewählt. Um Bestechlichkeit vorzubeugen, sehen wir in anfälligen Unternehmensbereichen regelmäßig Job-Rotation vor. Unsere Unternehmensrevision achtet auf die Einhaltung dieser Grundsätze, was jedoch keinen Mitarbeiter von seiner persönlichen Verantwortung entbindet. Auch unsere Mitgliedschaft bei Transparency International und dem Global Compact der Vereinten Nationen zeigt die Bedeutung, die wir ethischen Standards beimessen.



Anlässlich des Treffens der korporativen Mitglieder von Transparency International, zu dem Bosch im März 2005 nach Stuttgart eingeladen hatte, diskutierte das Unternehmen seine Maßnahmen zur Korruptionsprävention.

Verantwortung

für unsere Erzeugnisse heißt

- ▶ bis 2010 dazu beizutragen, dass sich auf Europas Straßen die Zahl der Verkehrstoten von heute **40 000** auf **25 000** verringert,
- ▶ dass der Dieselmotor gut **90 Prozent** weniger Schadstoffe als 1990 emittiert,
- ▶ dass Benzinmotoren mit Piezo-Direkteinspritzung bis zu **15 Prozent** weniger Kraftstoff verbrauchen als herkömmliche Ottomotoren,
- ▶ in der Thermotechnik **6 Prozent** des Umsatzes mit Systemen zu erzielen, die regenerative Energien nutzen,
- ▶ bei Bosch Rexroth bereits **2 Prozent** des Umsatzes mit Komponenten und Systemen zu erzielen, die für die Gewinnung von Energie aus Windkraft eingesetzt werden.

**Deutscher Zukunftspreis für Piezo-Einspritztechnik**

Mit dem Deutschen Zukunftspreis zeichnete Bundespräsident Horst Köhler im Dezember 2005 ein Team um den Bosch-Entwickler Friedrich Böcking und zwei Forscher von Siemens VDO für die kraftstoffsparende Piezo-Technologie aus. Die 2003 von Bosch eingeführte dritte Generation der Diesel-Direkteinspritzung Common Rail mit Piezo-Inline-Injektoren trägt zu einer umweltverträglichen Mobilität bei: Sie reduziert die Schadstoffemissionen des Dieselmotors, seine Laufgeräusche und den Kraftstoffverbrauch.

Unsere Erzeugnisse sind Technik fürs Leben

Geräte und Komponenten von Bosch sind aus fast keinem Lebensbereich mehr wegzudenken – sei es im Verkehr, in Gebäuden, im Haushalt, im Garten oder in der industriellen Fertigung. Ihre Aufgabe ist es, für den Menschen nutzbringend zu sein: Sie erleichtern die Arbeit im Beruf und in der Freizeit, sorgen für Sicherheit, aber auch für Wohlbefinden, und sie helfen, Umwelt sowie Ressourcen zu schonen – getreu der vom Unternehmensgründer Robert Bosch aufgestellten Regel, nach der Produkte seines Unternehmens der Allgemeinheit nützlich sein sollen.

Mit Technik Nutzen schaffen

Innovationen sichern die Zukunft. Dieser Grundsatz trifft auch auf uns zu. Deshalb beschäftigten wir 2005 rund um den Globus 23 600 Mitarbeiter in Forschung und Entwicklung und wendeten dafür über sieben Prozent unseres Umsatzes auf. So begegnen wir den steigenden technischen, ökologischen und gesellschaftlichen Ansprüchen. Dabei setzen wir in den einzelnen Unternehmensbereichen gezielt Schwerpunkte und verfolgen eine konsequente Innovationspolitik. In der Kraftfahrzeugtechnik geht der Fortschritt vor allem in Richtung Ressourcen- und Umweltschonung sowie Sicherheit und Unfallschutz. Dafür steht seit 1974, dem Jahr nach der ersten Ölkrise, unser 3-S-Programm: sicher, sauber, sparsam. Deshalb wenden wir in diesem Unternehmensbereich sogar fast zehn Prozent vom Umsatz für Forschung und Entwicklung auf.

Aktive und passive Sicherheitssysteme sowie deren Vernetzung erhöhen die Sicherheit von Fahrern und Insassen erheblich. Bei unseren Diesel-Einspritzsystemen

produzieren wir bereits die vierte Generation, und in jeder haben wir sowohl die Abgas- und die Verbrauchswerte als auch das Geräuschverhalten der Verbrennungsmotoren verbessert.

Sicherheit und Gesundheit fördern

Auch in unserem Unternehmensbereich Gebrauchsgüter und Gebäudetechnik arbeiten Forscher und Entwickler ständig an Produkten, die dem Endverbraucher mehr Sicherheit geben und seine Gesundheit schützen. Bei Elektrowerkzeugen beispielsweise hilft ausgefeilte Technik, die Gefahr von Verletzungen zu mindern, Lärmbelästigung und Vibrationen zu verringern. Für mehr Sicherheit im Transportwesen, in öffentlichen Einrichtungen wie auch in Privathaushalten bietet unsere Tochtergesellschaft Bosch Sicherheitssysteme GmbH nicht nur einzelne Produkte wie Einbruchmelde- und Alarmanlagen, sondern auch komplette Sicherheitslösungen und entsprechende Dienstleistungen an. Zunehmend gefragt sind vernetzte und internetbasierte Systeme.

„Bosch-Erfinder 2005“



Umwelt- und Ressourcenschutz

Petra Kuschel:
Keramischer Aufbau von Abgas-sensoren und Anwendung der Dickschichttechnik bei der Herstellung von Abgastemperaturfühlern



Unfallschutz und Sicherheit

Bernd Siber:
Entwicklung des deckenbündigen Brandmelders „Invisible“



Gesundheit und Produktschutz

Gerhard Meixner:
Kreative Weiterentwicklung von Bohrhämmern, beispielsweise zur Vibrationsdämpfung

Produkte und Ressourcenschutz

Viele Geräte, Systeme und Komponenten von Bosch dienen unmittelbar dem Schutz von Umwelt und Ressourcen, indem sie den Energiebedarf senken, erneuerbare Energien nutzen, Energieverluste vermeiden, Alternativen für fossile Brennstoffe bieten und Emissionen reduzieren. Bosch-Produkte, durch deren Anwendung Rohstoffe verbraucht werden, entwickeln wir kontinuierlich weiter, damit sie mit weniger Materialien, Energie und Wasser auskommen. Ein hoher Umweltnutzen unserer Erzeugnisse gilt uns auch als wichtige Voraussetzung, unsere Position auf dem Weltmarkt langfristig zu sichern.

Autofahren sparsamer machen

Da die Rohstoffvorräte abnehmen und deshalb die Rohstoffpreise zugleich ansteigen, wird der Kraftstoffverbrauch als Entscheidungskriterium beim Autokauf immer

wichtiger. In einer Studie, die die Unternehmensberatung KPMG im Vorfeld der Detroit Motor Show (USA) im Jahr 2005 erstellt hatte, nannten 84 Prozent der befragten Automobilmanager den Kraftstoffverbrauch als zweitwichtigstes Kaufkriterium, übertroffen nur von der Qualität. Rund ein Drittel der weltweiten Kohlendioxidemissionen (CO₂) werden durch den Verkehr verursacht; daher bieten sparsame und emissionsarme Motoren nicht nur einen ökonomischen Vorteil, sondern sie leisten auch einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz. Der amerikanische Kongress fördert seit 2006 erstmals kraftstoffsparende Fahrzeuge mit Dieselantrieb oder Hybridtechnologie in gleicher Weise.

Wir arbeiten seit Jahren erfolgreich daran, die Kraftstoffeffizienz aller Antriebstechnologien zu erhöhen. Die bei der dritten Generation unseres Common-Rail-Systems eingeführten Piezo-Inline-Injektoren ermöglichen

dank ihrer flexibleren Einspritzung den Bau besonders verbrauchsarmer, sauberer und leiser Dieselmotoren. Zurzeit arbeiten wir an der weiteren Druckerhöhung des Common-Rail-Systems auf 1 800 und 2 000 bar, die den Kraftstoffverbrauch sowie die Stickoxid- und Partikelemissionen weiter reduzieren wird. Für die Fortschritte bei der kraftstoffsparenden Piezo-Technologie würdigte der deutsche Bundespräsident ein Team um den Bosch-Entwickler Friedrich Böcking sowie ein Siemens-Team mit dem Zukunftspreis 2005.

Auch mit den optimierten Antriebssträngen und der Hybridtechnik kommen wir auf dem Weg zu geringerem Kraftstoffverbrauch voran. Das automatisierte Schaltgetriebe ASG ist durch entsprechende Schaltstrategien so sparsam, dass es im ersten Dreiliter-Auto angewendet wurde. Bei der Hybridtechnik setzen Automobilhersteller

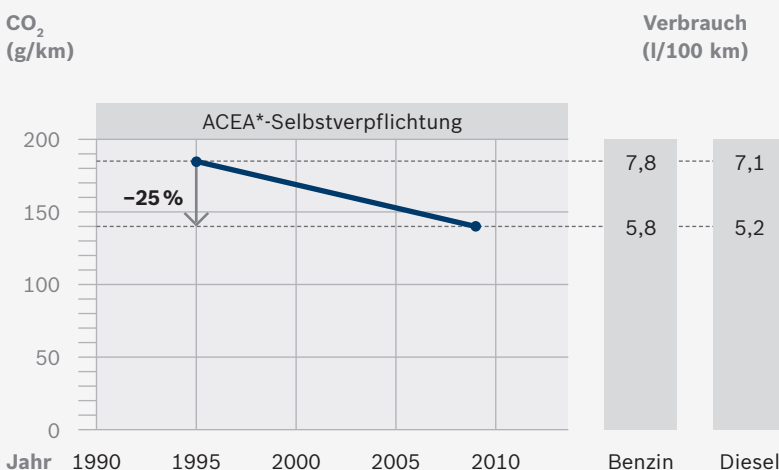
unsere Prototypen bereits ein: Kleinbusse von Iveco fuhren bei den Olympischen Winterspielen 2006 in Turin (Italien) mit Dieselhybrid-Antrieben von Bosch. Von 2007 an liefern wir als kostengünstigen Einstieg in die Hybridtechnik in der Automobilindustrie ein Micro-Hybrid-System, das den Kraftstoffverbrauch und damit die CO₂-Emissionen im Stadtverkehr um bis zu acht Prozent reduziert: Das Smart Electronic Start/Stop System (SES) stoppt den Motor im Leerlauf automatisch und startet erst dann wieder, wenn der Fahrer eines der Pedale betätigt.

Fahrzeugemissionen senken

Verschärfte Abgasnormen sowohl in den Industrie- als auch in den aufstrebenden Ländern sorgen dafür, dass der Bedarf an Neufahrzeugen mit weiter verringerten Emissionswerten wächst. Unsere Produkte tragen wesentlich dazu bei, dass moderne Pkw erheblich weniger CO₂, Stickoxide und Partikel ausstoßen als ihre Vorgängermodelle. Auch ohne Abgasnachbehandlung unterbieten unsere Diesel-Einspritzsysteme bereits deutlich die aktuellen europäischen Emissionsnormen.

Mit unserer Benzin-Direkteinspritzung erreichen Ottomotoren schon heute die strenge US-amerikanische SULEV-Norm (Super Ultra Low Emission Vehicle). Anfang 2006 haben wir die zweite Generation unserer Benzin-Direkteinspritztechnik (DI-Motronic) eingeführt. Sie erreicht einen Einspritzdruck von 200 bar. Mit unserer neuen Dieselseitechnologie sind die Motorenentwickler in der Lage, die kommenden Anforderungen der Euro 5-Norm oder der US-amerikanischen US 07-Emissionsgesetzgebung zu erfüllen oder gar zu unterschreiten. Hier intensivieren wir unsere Entwicklungsprojekte mit amerikanischen und europäischen Automobilherstellern für Dieselfahrzeuge nach den kommenden Normen.

Flottenverbrauch 1990–2010



Die Automobilindustrie hat sich verpflichtet, in einem Zeitraum von 1995 bis 2008 den Verbrauch und die CO₂-Emissionen um 25% auf 140 g/km zu senken.

*ACEA: Verband der europäischen Kraftfahrzeughersteller

Innovationspreis für Bosch do Brasil

Großen Erfolg haben wir in Südamerika mit unserer FlexFuel-Motorsteuerung, die sich gleichermaßen für den Einsatz von Benzin wie Alkohol und Mischungen daraus eignet. Allein 2005 gingen zehn neue Fahrzeugmodelle mit diesem System in Serie. Im Dezember 2005 erhielten wir dafür den Innovationspreis der brasilianischen Regierung. Das erste Konzeptauto mit Tri-Fuel-Technologie (Alkohol, Benzin und Erdgas) hatte Bosch do Brasil bereits 2003 präsentiert; 2006 wird Biodiesel eingeführt. Schon heute bauen etwa 17 000 brasilianische Familien Dendê-Kokospalmen, Sonnenblumen, Rizinusbäume und Soja für die Herstellung an – 30 000 mehr könnten es noch werden. Für Bosch do Brasil ist dies ein wichtiger Aspekt des brasilianischen Biodieselprogramms, da es Arbeit für jene schafft, die nur wenig Chancen haben. Bei der Umsetzung des Programms leisten wir technische Unterstützung.



Bei der Abgasnachbehandlung in Nutzfahrzeugen ist unser Denoxtronic-System erfolgreich, das – in Verbindung mit einem SCR-Katalysator – die Stickoxid-Emissionen um bis zu 85 Prozent senkt. Die geplante Serienreife des Dieselpartikelfilters für den Pkw haben wir noch nicht erreicht. In unserem Entwicklungsprozess haben sich neue Erkenntnisse ergeben, die Chancen für deutlich kostengünstigere Lösungen bei gleichzeitig verlängerter Lebensdauer eröffnen. Daran arbeiten wir und unterstützen unabhängig davon das Filtermanagement mit Sensoren und Software – vor allem aber mit unseren Diesel-Einspritzsystemen.

Motoren alternativ antreiben

Mit den Motorsteuerungssystemen für Erdgas- und Alkoholfahrzeuge unterstreichen wir unsere Kompetenz in der Entwicklung moderner und umweltfreundlicher Antriebe, die mit Alternativen zu Benzin und Diesel Ressourcen schonen.

Unsere flexible Motorsteuerung NG-Motronic ermöglicht es, ein Auto wahlweise mit Benzin oder Erdgas zu betreiben. Sogar während der Fahrt funktioniert ein Wechsel zwischen den beiden Kraftstoffen problemlos. Wir bieten die passenden technischen Lösungen für den Erdgasantrieb, der im Vergleich zum Benzinmotor etwa 25 Prozent weniger CO₂ erzeugt und keinerlei Partikel emittiert. Erdgas ist nicht nur für den europäischen, sondern auch für den asiatischen Markt interessant.

Erdgas ist indes nur eine der schon heute verfügbaren Alternativen zu Benzin und Diesel. Insbesondere in Brasilien wird neben Benzin auch Alkohol als Kraftstoff eingesetzt. Mit unserer FlexFuel-Motorsteuerung lassen sich Fahrzeuge sowohl mit Benzin als auch mit Alkohol betreiben. Weit verbreitet sind in Brasilien zwei Kraftstoffsorten, die auf Ethanol aus Rohrzucker basieren: Benzin mit 22-prozentigem

Alkoholanteil und Alkohol mit siebenprozentigem Wassergehalt. Das Motormanagement passt Zündung und Einspritzung automatisch der gerade benutzten Kraftstoffzusammensetzung an.

Regenerative Energien nutzen

Für Systeme zur Nutzung regenerativer Energien ist in den nächsten Jahren mit hohen Wachstumsraten zu rechnen. In diesem Bereich hat unsere Tochtergesellschaft BBT Thermotechnik GmbH schon heute eine führende Position – dank ihrer breit gefächerten Produktpalette: Wärmepumpen bedienen sich der Wärmeenergie aus Erdreich, Luft und Grundwasser. Heizkessel für Holzpellets und Stückholz liefern Heizwärme und Warmwasser aus CO₂-neutralen Rohstoffen. Solarthermie-Systeme nutzen die Sonneneinstrahlung direkt zur wirkungsvollen Warmwassererwärmung und zum Heizen eines Gebäudes. Heiztechniksysteme, Warmwassergeräte und die Nutzung regenerativer Energien wachsen dabei immer stärker zusammen. Aber auch an den eigenen Standorten setzen wir sicht-

bare Zeichen: Bei der Renovierung eines Verwaltungsgebäudes in Wernau (Deutschland) wurde die neue Fassade des Gebäudes mit einer 215 Quadratmeter großen Photovoltaik-Anlage bestückt.

Windenergiesysteme sind ebenfalls ein Markt mit weltweit hohen Zuwachsraten. Bosch Rexroth hat sich als führender Lieferant und Entwicklungspartner für die erfolgreichsten Hersteller von Windkraftanlagen etabliert. Mit einer breiten Palette an Getrieben und hydraulischen Modulen ist unsere Tochtergesellschaft maßgeblich daran beteiligt, die umweltschonende Windenergiegewinnung weiterzuentwickeln und die Effizienz der Anlagen zu steigern: Generator-, Azimut- und Pitchgetriebe, Pitchantriebe sowie Bremsaggregate sind Beispiele der Komplettlösungen für alle Dreh- und Bremsbewegungen in Windenergieanlagen. Außerdem ist Bosch Rexroth an Forschungen beteiligt, wie maritime Strömungsenergien unter Einsatz modernster Hydraulik für die Stromerzeugung genutzt werden können.

Effiziente Leichtgewichte

In der Produktion der Solar Diamant Systemtechnik GmbH, einer Tochter der BBT Thermotechnik GmbH, ist nichts geblieben, wie es war: Für die Produktion der neuen Flachkollektoren-Generation kommen eine neue Ultraschall-Schweißanlage sowie Klebe- und Fügetechnologien zum Einsatz. Zeichneten sich bereits die Vorgänger der Solarkollektoren durch hohe Wirkungsgrade und eine lange Lebensdauer aus, so sind die neuen Flachkollektor-Linien „Basic“ und „Top“ nochmals effizienter: Im Top-Kollektor beispielsweise übertragen die Doppelmäander-Rohre auf der Rückseite des Absorbers die Wärme dank turbulenter Strömung noch besser auf das Solar-Fluid. Beide Kollektoren eignen sich für Warmwasserbereitung und Heizungsunterstützung. Dank Fiberglasrahmen sind sie um bis zu 30 Prozent leichter als herkömmliche Kollektoren und mittels Steckverbindungstechnik auch in luftiger Höhe einfach zu montieren. Die neuen Fertigungsanlagen von Solar Diamant im münsterländischen Wetringen (Deutschland) vergrößern die bisherige Produktionsfläche um ein Drittel. Damit entstanden auch neue Arbeitsplätze: Die Belegschaft vergrößerte sich von 70 auf nahezu 120 Mitarbeiter.



Effizient heizen

Brennwerttechnik ist ein Schlüsselbegriff für effizientes und damit emissionsarmes Heizen. So reduziert ein neues Brennwertgerät den CO₂-Ausstoß um bis zu 38 Prozent. Für diese Technik prognostiziert unsere Tochtergesellschaft BBT Thermotechnik GmbH für das Jahr 2013 einen Marktanteil von über 70 Prozent in Europa. Nachdem in den Niederlanden und in Deutschland die Brennwerttechnik mittlerweile Standard ist, setzt sie ihren Siegeszug derzeit in Großbritannien fort. Dort stieg, ausgelöst durch eine Gesetzesänderung im Frühjahr 2005, der Marktanteil von Brennwertgeräten im Segment der wandhängenden Gasheizungen innerhalb eines Jahres von 27 auf 66 Prozent. Die britische Tochter BBT Thermotechnology UK Ltd fertigt in ihrem Werk Worcester inzwischen zu 90 Prozent Gas-Brennwertgeräte.

Ressourcen schonen im Haushalt

Im Markt für verbrauchsarme Hausgeräte gehört unser Gemeinschaftsunternehmen mit der Siemens AG, die BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH, weltweit zu den Vorreitern. Über 90 Prozent der Geräte aus deutscher Produktion erreichen die europäische Energieeffizienzklasse A: sehr niedriger Verbrauch und besser. Seit 1990 konnte die BSH den Energieverbrauch ihrer Kühlgeräte um bis zu 78 Prozent senken. Bereits ein Fünftel dieser Geräte hat die erst 2004 neu eingeführten Energieeffizienzklassen A⁺ und A⁺⁺, die einen nochmals erheblich reduzierten Verbrauch ausweisen. Elektrostandherde, Einbauherde und Geschirrspüler erfüllen zu rund 90 Prozent, Waschmaschinen zu 100 Prozent die Anforderungen der Kategorie A. Über 40 Prozent sind sogar noch sparsamer. Für diese Waschmaschinen hat die BSH die Bezeichnung A^{plus} eingeführt. Innovative Sensortechnik, die den Frischwassereinsatz je nach Beladungsmenge und Verschmut-

zungsgrad regelt, senkte den Wasserverbrauch der Geschirrspüler und Waschmaschinen wesentlich: gegenüber 1990 um 40 bis 55 Prozent.

Produkte und Sicherheit

Über 70 000 Menschen starben im Jahr 1990 auf Europas Straßen. Innerhalb von zehn Jahren konnte die Zahl auf rund 52 000 Verkehrstote gesenkt werden. Die Europäische Union hat sich mit ihrer Charta zur Straßenverkehrssicherheit zum Ziel gesetzt, die Zahl der Unfallopfer erneut zu reduzieren: bis 2010 um die Hälfte. Wir waren 2004 einer der Ersten, die ihre Unterstützung zugesagt haben. Auch wenn es einen unfallfreien Straßenverkehr wohl nie geben wird, können unsere Produkte doch zu mehr Sicherheit auf den Straßen beitragen. Das Stichwort „Sicherheit“ prägt aber nicht nur die Entwicklungen der Kraftfahrzeugtechnik. In der Gebäudetechnik hat es beispielsweise im Hinblick auf Brandschutz oder auf Schutz vor Einbrüchen ebenfalls einen hohen Stellenwert.

Mit „Assistenten“ Unfälle vermeiden

Da die meisten Verkehrsunfälle durch Unaufmerksamkeit entstehen, ist der Ansatz für unsere Arbeit klar: Der Fahrer muss entlastet und in kritischen Situationen durch gezielte Eingriffe in das Fahrgeschehen unterstützt werden. Ein Beispiel dafür ist das **Elektronische Stabilitäts-Programm ESP®**. Mit diesem System lassen sich bis zu 80 Prozent der Schleuderunfälle vermeiden, die einen Großteil der Unfälle mit schweren und schwersten Personenschäden ausmachen. Dies erreicht ESP® durch gezielte Eingriffe in die Bremsen- und die Motorsteuerung. Um breiteres Verständnis für dieses Sicherheitssystem zu erreichen, hat Bosch mit dem Schulungsprogramm „ESP®erience“ rund 25 000 Autoverkäufern den Nutzen von ESP® erläutert. Zusätzlich informiert

Elektronisches Stabilitäts-Programm

1995 brachte Bosch als erster Anbieter das Elektronische Stabilitäts-Programm in Serie. Mit dem „Jahr des ESP® 2005“ leistete das Unternehmen einen Beitrag zur Umsetzung der EU-Charta zur Straßenverkehrssicherheit.

Mehr dazu:

www.bosch-esperience.com

eine eigens geschaffene Homepage über ESP® und weitere Sicherheitssysteme. 2005 waren bereits 39 Prozent aller in Europa verkauften Pkw mit ESP® ausgestattet, bis 2010 – so unser Ziel – soll es jedes zweite neu zugelassene Auto sein.

Um die aktive Fahrsicherheit zu erhöhen, haben wir 2005 unsere Technik um weitere Funktionen und Fahrerassistenzsysteme erweitert: Die neue Generation ESP®plus verkürzt den Bremsweg in kritischen Situationen. Darüber hinaus haben wir mit der Produktion eines Lenkassistenten und eines Nachtsichtassistenten begonnen. Der neue Lenkassistent ergänzt die Wirkung des ESP® und erhöht die Fahrstabilität, indem er die Lenkung bei Bedarf elektronisch gesteuert korrigiert. Das videobasierte Nachtsichtsystem leuchtet über Infrarot die Fahrbahn bis zu 150 Metern Entfernung aus und hilft, Hindernisse frühzeitig zu erkennen. Videobasiert ist auch ein System, das den Fahrer beim Verlassen seiner Spur warnt und das wir nun als Spurhalteassistenten zur Serienreife entwickeln. Dank der neuen aktiven Sicherheitssysteme und der Fahrerassistenzsysteme wird fehlende Aufmerksamkeit oder zu lange Reaktionszeit eines Fahrers in Zukunft seltener zu Unfällen führen.

Insassen und Fußgänger schützen

Passive Sicherheitssysteme vermindern bei Kollisionen die Verletzungsgefahr sowohl für Insassen als auch für Fußgänger oder Radfahrer. Bereits in der Serienentwicklung befindet sich eine Lösung zum Schutz von Fußgängern: In die Stoßfänger des Fahrzeugs eingebaute Beschleunigungssensoren optimieren beim Aufprall eines Fußgängers mittels elektronischer Signale über Aktoren die Knautschzone, etwa durch das Anheben der Motorhaube.

Künftige Fahrerassistenzsysteme erfordern eine schrittweise Vernetzung der aktiven und der passiven Sicherheitssysteme, die wir mit dem Programm Combined Active and Passive Safety (CAPS) vorantreiben. Sie unterstützen den Fahrer in Gefahrensituationen und verhindern oder entschärfen Kollisionen. Der vorausschauende Bremsassistent (Predictive Brake Assist) ist eine erste Umsetzung, die sich seit 2005 auf dem Markt befindet: Erkennt das System eine kritische Verkehrssituation, legt es die Bremsbeläge bereits unmerklich an die Brems Scheiben an und gewinnt dadurch bei einer Notbremsung wichtige Sekundenbruchteile. 2006 wurde die Predictive Collision Warning in die Serie eingeführt, die den Fahrer vor drohenden Auffahrunfällen warnt.

Gebäude sichern

Nach einem Großbrand müssen etwa 40 Prozent der Unternehmen aufgeben, weitere 30 Prozent schließen innerhalb der nächsten drei Jahre, weil sie den Schaden wirtschaftlich nicht verkraften. Ob in einem Bürogebäude, einem Rechenzentrum, einer Produktionsstätte oder einem Lager – Brandmeldesysteme können Betriebe vor einer existenzbedrohenden Situation und Menschen vor Schaden bewahren. Die automatischen Brandmelder unserer Tochtergesellschaft Bosch Sicherheitssysteme GmbH erkennen einen Brand bereits in der Entstehungsphase und erlauben durch die Vernetzung mit Brandmeldezentralen eine schnelle und effektive Reaktion auf jede Art von Brandgefahr. Vor Einbrüchen schützen unsere Alarmanlagen, Videoüberwachungsanlagen und Zutrittskontrollen. Zusätzlich haben wir für den Sicherheitsbereich unter anderem in der Biometrie effektive Techniken zur Fingerabdruck-, Iris- und Gesichtsfeldererkennung entwickelt.

Unsichtbare Sicherheit

Glas, Stahl und Aluminium prägen die anspruchsvolle Architektur des Audi-Kundenzentrums in Neckarsulm (Deutschland). Kaum erkennbar überwachen rund um die Uhr etwa 100 Brandmelder das Kundenzentrum. Die automatischen Brandmelder der Serie 500 können mit ihrer flachen Konstruktion bündig in Decken eingebaut werden. Sie sind mit ihrem unauffälligen Design speziell für moderne und repräsentative Gebäude entwickelt worden. Herkömmliche Brandmelder würden hier die Gebäudeästhetik erheblich stören. Möglich ist der flache Aufbau dieser Baureihe über zwei außerhalb des Gehäuses angeordnete Messstrecken, die den Rauch detektieren. Die sonst übliche interne Messkammer entfällt. Gerade weil sie so unscheinbar sind, wurden die Brandmelder bereits mit acht Preisen international ausgezeichnet, beispielsweise mit dem Design Plus Award.



Produkte und Gesundheit

Technik fürs Leben heißt für uns, an die Menschen zu denken, die mit unseren Geräten umgehen oder Produkte nutzen, die von unseren Anlagen abgefüllt oder hergestellt wurden. Sicherheits-, Gesundheits- und Lärmschutz sowie Hygiene sind Aspekte, die unsere Bereiche Power Tools und Packaging Technology besonders beschäftigen.

Verletzungen vorbeugen

Viele Handwerker gehen mit unseren Elektrowerkzeugen täglich um. 80 Prozent von ihnen schätzen insbesondere bei Arbeiten mit Winkelschleifern die Verletzungsgefahr als sehr hoch ein. Die neueste Generation der gewerblichen, also blauen Winkel-

schleifer GWS 11-14 Professional bietet deshalb mit mehreren Funktionen zusätzlichen Schutz vor Verletzungen: Die intelligente Mikroprozessorelektronik erkennt – ähnlich wie das Antiblockiersystem im Fahrzeug – ein Blockieren der Scheibe und reagiert in Sekundenbruchteilen mit dem Abschalten des Motors. Mit diesem „Kick-Back Stop“ behalten Handwerker selbst unter schwierigen Bedingungen den Winkelschleifer sicher im Griff.

Vibration und Lärm verringern

Die Benutzer von Werkzeugen sind Vibrationen, Schlägen und Stößen ausgesetzt, die sich bei einer dauerhaften Anwendung auf die Gesundheit auswirken können. Diesen Belastungen beugen wir durch schwin-

gungs- und vibrationsgedämpfte Elektrowerkzeuge vor. Der erstmals 2001 bei Profi-Winkelschleifern umgesetzte Anti-Vibrationsgriff erleichtert inzwischen auch bei Sägen, Schleif- und Bohrgeräten das Arbeiten und reduziert die Schwingungen nach der Europäischen Norm EN 50 144 um bis zu 70 Prozent.

Lärm ist nicht nur für Nachbarn störend, sondern stellt vor allem eine Belastung für die regelmäßigen Nutzer der Geräte dar. Beispielhaft für unseren Einsatz, Arbeitsgeräusche zu verringern, ist der Leisehäcksler: Er erzeugt beim Zerkleinern von Gartenabfällen mit seinem Schneidwerk keine Schlaggeräusche und wurde dafür mit dem „Blauen Engel“, dem Umweltzeichen des deutschen Umweltbundesamtes, belohnt.

In der Industrietechnik sowie in der Kraftfahrzeugtechnik sind bei den so genannten Flüsteraggregaten und bei den Generatoren für die Bordnetzversorgung die Betriebsgeräusche reduziert. Die mit einem Wirkungsgrad von 70 Prozent hoch effizienten Highline-Generatoren verringern den Geräuschpegel um bis zu fünf Dezibel.

Auch bei Hausgeräten sind Geräusche lässig. Die BSH hat deshalb in den vergangenen Jahren viel getan, um beispielsweise bei Geschirrspülern den Geräuschpegel zu senken. Er ist nun im Schnitt um zehn Dezibel niedriger als noch vor zehn Jahren, was etwa einer Halbierung der Lautstärke entspricht. Bei unseren Spitzengeräten liegt der Geräuschpegel nun bei 40 Dezibel, der Lautstärke raschelnder Blätter.

Nützliche und verständliche Verbraucherinformationen

Häufig findet man in Baumärkten alles, nur keine Verbraucherberater. Als Reaktion auf immer zahlreichere Hinweise von Kunden, dass die Regale der Baumärkte zu unübersichtlich sind, hat Bosch 2005 für Elektrowerkzeuge eine neue Warenpräsentation mit Kundeninformationssystem eingeführt. Auf übersichtlich gestalteten Produktkarten sieht der Kunde die häufigsten Anwendungen des Elektrowerkzeugs, seine Eigenschaften und den Nutzen für den Heimwerker. Die Präsentation und die Darstellung der Produkte sind klar strukturiert und geben dem Interessenten mit leicht verständlichen Botschaften eine gute Orientierung. Damit unterstützen wir den Handel, seinen Kunden das bedarfsgerechte Elektrowerkzeug zu verkaufen. Nach einer unabhängigen Untersuchung finden sich seither tatsächlich mehr als 95 Prozent der Anwender von Elektrowerkzeugen besser zurecht als mit der zuvor üblichen Präsentation der Baumärkte. Zudem bieten wir auch im Internet eine Beratung an, um das richtige Gerät für eine bestimmte Anwendung zu finden. Natürlich sind alle Bedienungsanleitungen unserer Elektrowerkzeuge als Download verfügbar: www.bosch-pt.de.



„Mit Innovationen zur Verbesserung der Umweltsituation beitragen“

Deutschland steht derzeit auf Platz neun in der Forschungs- und Entwicklungs-Rangliste – mit sinkender Tendenz. Unternehmen und Staat sind noch weit von dem selbstgesetzten Ziel entfernt, bis 2010 einen Anteil von drei Prozent am Bruttoinlandsprodukt für Forschung und Entwicklung auszugeben. Die Grundlagenforschung ist gefährdet und damit vor allem die Attraktivität des Standorts für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Auch die Unternehmen werden in Zukunft nur innovativ sein, wenn sie dem Nachwuchs interessante Arbeitsplätze bieten. Es gilt daher, gemeinsam alles daranzusetzen, dass richtig in Bildung investiert wird und Ausbildung nicht mit dem Abschluss der Lehre oder des Studiums beendet ist. Hier obliegt der Wirtschaft eine große Verantwortung.

Eine große Herausforderung stellt der Klimawandel dar. Unternehmen können mit Innovationen zur Verbesserung der Umweltsituation beitragen. Sie sind ein wichtiges Glied in der Wertkette, die von der Erfindung zu einem Produkt führt. Deutsche Unternehmen sind auf diesem Feld zum Teil außerordentlich erfolgreich, sonst wäre ihre Exportbilanz nicht so gut. Im Bereich Klimaschutz sind deutsche Unternehmen bereits wettbewerbsfähig, wenn nicht sogar Weltspitze. Aber es muss auch langfristig gedacht werden. Oft entstehen Basisinnovationen auf ganz anderen Feldern als ursprünglich erwartet. Insofern gilt es, immer die gesamte Innovationskette im Auge zu behalten.

Prof. Dr. Ernst-Ludwig Winnacker, Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Bonn



Lebensmittel und Medikamente schützen

Zu den Kunden unseres Geschäftsbereichs Packaging Technology zählen Pharma- und Kosmetikhersteller sowie die Süßwaren- und Nahrungsmittelindustrie. Ihre Anforderungen sind zunehmend vom Trend zur Annehmlichkeit geprägt: Im Gesundheitsbereich nimmt die Selbstmedikation weiter zu und bei der Ernährung werden zum einen Fertiggerichte, zum anderen Reform- und Biokost sowie Nahrungsergänzungsmittel zunehmend wichtiger. Insgesamt verliert bei der Verpackungstechnik die Abgrenzung zwischen dem Lebensmittel- und dem Nichtlebensmittelbereich an Bedeutung.

Wir reagieren auf diese Entwicklung mit mehr Flexibilität und Modularität unserer Verpackungstechnik. Oberste Priorität ist es, die weiterhin hohen Anforderun-

gen an den Produktschutz und an die Lebensmittelsicherheit zu erfüllen. Um sauerstoffempfindliche Lebensmittel länger haltbar zu machen, wie etwa Kindernahrung, Kartoffelprodukte oder Suppen, verfügen wir über ausgereifte Produktschutzsysteme. Zur Wahrung der Lebensmittelqualität gehört beispielsweise auch, das Kaffee-Aroma zu schützen. Unsere zuverlässige Vakuum-Hartpackung „vacufin“ nimmt hier eine führende Position ein.

Im Pharmabereich sorgt die Isolortertechnik dafür, dass bei Anlagen zum Abfüllen von Fertigspritzen oder für Zylinderampullen höchste Anforderungen an den Schutz von Mitarbeitern und Produkten realisiert werden. Diese Technik garantiert, dass der Bediener der Anlage weder das Arzneimittel verunreinigen könnte, noch er einer Gefahr durch das Produkt ausgesetzt ist.

Verantwortung

für unsere Mitarbeiter heißt

- ▶ jährlich über **200 Millionen Euro** in die Weiterbildung unserer Mitarbeiter zu investieren,
- ▶ weltweit mehr als **6 000 Jugendliche** auszubilden,
- ▶ über **1 800 Mitarbeiter** länderübergreifend zu versetzen, um den internationalen Austausch zu fördern,
- ▶ über **100 verschiedene Varianten** von Teilzeit und flexibler Arbeitszeit anzubieten,
- ▶ die Zahl der Betriebsunfälle im Vergleich zum Vorjahr um **16 Prozent** zu senken.



Preis für Forum „Frauen in der Wirtschaft“

Bei der Preisverleihung „Familienfreundlicher Betrieb“ erhielt Bosch zusammen mit anderen Mitgliedsunternehmen des Forums „Frauen in der Wirtschaft“ von der Bundesfamilienministerin im Mai 2005 einen Sonderpreis für die Netzwerkarbeit. In diesem 1992 gegründeten Forum haben sich Frauenbeauftragte aus 20 deutschen Unternehmen zusammengeschlossen. Ihr Ziel: Projekte entwickeln, die den Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern.

Mitarbeitern mit Vertrauen begegnen

Die wichtigsten Grundlagen für den nachhaltigen Unternehmenserfolg sind das Wissen und Können unserer Mitarbeiter. Dass wir diese Überzeugung seit jeher leben, ist die Basis unseres Erfolgs. Die rasante Beschleunigung der Arbeits- und der Entwicklungsprozesse fordert auch von den Mitarbeitern der Bosch-Gruppe immer mehr Flexibilität und Leistung. Wir wollen ihnen dafür eine Vertrauensbasis bieten und sie gleichzeitig zu mehr unternehmerischem Denken motivieren, um die Wettbewerbsfähigkeit unserer Produkte und um Arbeitsplätze zu sichern.

„Immer soll nach Verbesserung des bestehenden Zustands gestrebt werden, keiner soll mit dem Erreichten sich zufrieden geben, sondern stets danach trachten, seine Sache noch besser zu machen.“ Diesen Grundsatz setzte Robert Bosch auch dadurch um, dass er die Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter stetig förderte. Er schuf damit eine innovative und inspirierende Unternehmenskultur, die uns bis heute eigen ist. Dazu tragen auch faire und gesunde Arbeitsbedingungen sowie Chancengleichheit bei.

Grundsätze sozialer Verantwortung erklären

Die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Geschäftsführung und Arbeitnehmervertretern drückt sich in den im März 2004 gemeinsam unterzeichneten Grundsätzen sozialer Verantwortung aus. Wir bekennen uns darin zu den international anerkannten Menschenrechten, zur Chancengleichheit aller Beschäftigten sowie zur Förderung und Integration behinderter Menschen. Die gemeinsame Erklärung von Geschäftsführung und Arbeitnehmervertretung soll unseren traditionell hohen Stellenwert der Verantwortung gegenüber Mitarbeitern und Gesellschaft als Maßstab für die gesamte Bosch-Gruppe betonen. Auch unser Beitritt zum Global Compact der Ver-

einten Nationen im Jahr 2004 belegt unser Bekenntnis zu einer umwelt- und sozialverträglichen Globalisierung.

Arbeitszeit flexibel gestalten

Derzeit arbeitet jede vierte Mitarbeiterin der Bosch-Gruppe in Deutschland in Teilzeit. Insgesamt nutzen 5,5 Prozent der Beschäftigten dieses Angebot. Unter den weiblichen Führungskräften haben über 20 Prozent eines unserer zahlreichen Teilzeitmodelle gewählt. Beispiele für die über 100 Varianten in aller Welt sind die Vier-Tage-Woche von Montag bis Donnerstag mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 24 Stunden oder der Zwei-Wochen-Monat, bei dem auf eine Vollzeitwoche eine freie Woche folgt. Auch eine verkürzte Tagesarbeitszeit, Job-Sharing oder Tlearbeit sind mögliche Alternativen, um Beruf und Familie besser zu vereinbaren. So hat sich beispielsweise die Zahl der Tlearbeitsplätze in den vergangenen fünf Jahren mehr als verdreifacht. Gleichzeitig begreifen wir unser breites Teilzeitangebot aber auch als einen Beitrag, mehr Menschen Beschäftigung zu bieten. Über eine Betriebsvereinbarung haben wir geregelt, dass unsere Teilzeitbeschäftigten die gleichen Entwicklungschancen erhalten wie die Vollzeitkräfte und genauso wie diese

Grundsätze sozialer Verantwortung

Mehr dazu:

www.bosch.com
Standpunkte und
Engagement



„Den Familienservice muss man unbedingt beibehalten“

Ein Mann, ein Sohn, zwei Stiefkinder, ein Hund und ein Pferd: So sieht die Familie von Annika Dörnemann aus. Im Kunststoffwerk Waiblingen (Deutschland) ist sie für 230 Mitarbeiter verantwortlich. Dort leitet Annika Dörnemann die Hauptabteilung für Technische Funktionen. Noch in den 90er Jahren hatte die promovierte Ingenieurin in einem Maschinenbauunternehmen erfahren müssen, dass ihr als Frau der Aufstieg verwehrt blieb. Bei Bosch übernahm sie nach und nach mehr Verantwortung. Als nach der Geburt des Sohnes ein weiterer Schritt in der Laufbahn anstand, fand sie über das Frauennetzwerk den Kontakt zu einer Kollegin, die sie ermunterte, die Leitung der Abteilung zu übernehmen. Dank der Vermittlung des Bosch-Familienservice war es kein Problem, eine Tagesmutter zu finden. Zudem kann sich Annika Dörnemann ihre Arbeitszeit frei einteilen und sich von zu Hause aus über einen Netzanschluss in die Bosch-Welt einwählen. Ihr Arbeitstag ist freilich durchgetaktet. Letztlich sei alles eine Frage der Organisation: „Man muss Kompromisse machen und kombinieren“, sagt die Rheinländerin. „Möglichkeiten gibt es viele, und Bosch ist offen dafür.“ So rät sie – heute selbst Führungskraft – jeder jungen Frau, ihren eigenen Weg im Beruf zu gehen.

in Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen werden. Und die vergleichsweise hohe Zahl unserer Führungskräfte in Teilzeit beweist, dass eine Karriere auch bei einer Halbtags-tätigkeit möglich ist.

Ein einheitliches Entgeltsystem einführen

Aus dem 19. Jahrhundert stammt die Bezahlung von Arbeitern und Angestellten nach unterschiedlichen Tarifen. Anfang 2007 wird in Deutschland diese unzeitgemäße Differenzierung entfallen. Bosch führt dann den neuen Entgelttrahmentarifvertrag (ERA) ein. Damit wird der gesamte Entgelt-aufbau mit Grundentgelt, Leistungsentgelt und der Belastungszulage vereinheitlicht. Jeder Mitarbeiter wird entsprechend seiner Tätigkeit einem Niveaubeispiel zugeordnet, welches die Basis für sein neues Grundentgelt bildet. Diese Neugestaltung führt zu einer höheren Transparenz bei der Einstufung der Mitarbeiter. Und, was auch ganz wichtig ist: Kein Mitarbeiter wird zum Umstellungszeitpunkt durch die ERA-Einführung Einkommen verlieren.

Beruf und Familie

Wer seine Arbeitszeit flexibel gestalten kann, bringt Beruf und Familie besser in Einklang, hat eine geringere Belastung und ist motivierter bei der Arbeit. Kreative Lösungen sind aber auch in der Phase der Elternzeit gefragt: Unsere Mitarbeiter können in dieser Zeit zwischen einem Tag und vier Tagen wöchentlich arbeiten oder Urlaubsvertretungen übernehmen. So bleiben sie in Kontakt mit ihren Kollegen und über die Veränderungen im Unternehmen auf dem Laufenden. Selbstverständlich können die jungen Mütter und Väter an unseren Weiterbildungsprogrammen teilnehmen und bekommen unsere Mitarbeiterzeitung, den „Bosch-Zünder“, nach Hause geschickt.

Bei der Kinderbetreuung unterstützen

Unterstützung bietet Bosch auch bei der Betreuung der Kinder: Beispielsweise arbeiten wir in Deutschland mit dem Familienservice zusammen, der für unsere Mitarbeiter

die Suche nach Tagesmüttern oder Kinderfrauen übernimmt. Auch über unsere spezielle Kinderbetreuungsborse im Intranet können sich unsere Mitarbeiter über Betreuungsmöglichkeiten informieren oder diese selbst anbieten. An verschiedenen Bosch-Standorten bieten wir in „Pflegestern“ Kindern im Alter von acht Wochen bis sechs Jahren Betreuung durch eine Tagesmutter. Organisiert wird das Angebot von Verantwortlichen für die Kinderbetreuung, die an jedem Standort benannt sind.

Bei unserer Betrieblichen Sozialberatung erhalten Mitarbeiter zusätzlich individuelle Beratung zu den Themen Schwangerschaft, Elternzeit und Kinderbetreuung. Auch unsere Weiterbildungsseminare „Work-Life-Balance“ helfen, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Neben den regelmäßigen Einladungen der Standorte zu so genannten „Elternzeitlertreffen“ betreuen wir aktiv Familien, die für Bosch ins Ausland gehen. Hier bieten wir interkulturelle Vorbereitung, Sprachschulung und Gesundheitsvorsorge auch für die Angehörigen an.

Qualifizierung der Mitarbeiter

Kein Mitarbeiter darf wegen seiner Herkunft, seiner Rasse, seiner Nationalität, seiner Sprache, seines Glaubens, seines Alters oder seines Geschlechts in seiner Entwicklung benachteiligt werden. Dieser zentrale Grundsatz der Gleichbehandlung ist in unseren Leitlinien der Mitarbeiterentwicklung verankert und gilt für alle Mitarbeiter in allen Ländern, Gesellschaften und auf allen Ebenen. Was zählt, sind einzig Qualifikation und Engagement des Mitarbeiters. Bei vergleichbaren Voraussetzungen geben wir Mitarbeitern mit internationaler Erfahrung den Vorrang.

Mitarbeiter aller Funktionsbereiche und Hierarchieebenen haben Zugang zu einem breitgefächerten Weiterbildungsangebot, dessen Programme sich an den strategischen Unternehmenszielen und am individuellen Entwicklungsbedarf der Mitarbeiter orientieren. Dazu sind sie exakt auf die Anforderungen verschiedener Zielgruppen zugeschnitten – vom Mitarbeiter in der Fer-

Nachwuchsförderung in China

Gemeinsam mit dem Technischen Kolleg in Wuxi (China) hat Bosch ein spezielles Ausbildungsprogramm entwickelt. Bei einem Festakt gaben Vertreter von Bosch, des Technischen Kollegs und der Stadt Wuxi den Startschuss für das Programm: Jedes Jahr bieten zwei Bosch-Studienkurse jeweils 20 Plätze an – vor allem für angehende Mechatroniker. Die Ausbildung dauert dreieinhalb beziehungsweise drei Jahre. Danach haben die jungen und bestens qualifizierten Kräfte eine gute Chance, einen Arbeitsplatz bei Bosch zu erhalten. Wir finanzieren das Vorhaben, stellen das technische Know-how und Praktikaplätze zur Verfügung. Außerdem vergeben wir Stipendien.



„Leben als eine Lernherausforderung“

Was wir brauchen, ist eine Neudefinition des Alters. Noch gehen wir davon aus, dass jenseits von 60 Jahren die große Freizeit beginnt. Künftig aber müssen wir die Lebensverläufe so konstruieren, dass sich aktive und ruhige Phasen abwechseln. Unternehmen werden sich überlegen müssen, ob es wirklich sinnvoll ist, die Menschen im Alter von 30 bis 45 Jahren extrem zu belasten, oder ob es nicht viel sinnvoller ist, die Leistungskraft eines Mitarbeiters so zu erhalten, dass er auch mit 60 oder 65 noch hochleistungsfähig ist. Volkswirtschaftlich betrachtet verschwenden wir eine Unmenge an Humankapital, weil wir glauben, dass ältere Menschen nicht mehr leistungsfähig sind. Natürlich sind sie auf andere Weise leistungsfähig als jüngere Mitarbeiter. Gleichzeitig birgt die Vernetzung ihres Erfahrungswissens mit dem Tatendrang junger Menschen ein beachtliches Innovationspotenzial, das Unternehmen nicht brachliegen

lassen sollten. Voraussetzung dafür ist, die Mitarbeiter durch Aufgabenrotation und Weiterbildung zu motivieren, ihr Leben als eine Lernherausforderung zu betrachten. Denn künftig wird man im Zyklus des Erwerbslebens eine bestimmte Aufgabe nur für eine gewisse Zeit ausüben, um dann womöglich etwas ganz anderes zu lernen für einen neuen Job. Dies wird sich auch in der Bezahlung widerspiegeln: Noch wird das Alter belohnt. Doch können sich bald im Lebensverlauf Einkommenshöhepunkte und geringe Einkommen abwechseln – je nach Leistung und Position.

Prof. Dr. Hans Bertram, Humboldt-Universität zu Berlin, Vorsitzender der Sachverständigenkommission des 7. Familienberichts der Bundesregierung und Mitglied der Kommission „Familie und demographischer Wandel“ der Robert Bosch Stiftung



tigung bis zum Top-Manager. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern breit gefächerte Weiterbildungsmöglichkeiten außerhalb der Arbeitszeit an, zu dessen Kursen sich jeder Mitarbeiter anmelden kann.

Auf hohem Niveau weiterbilden

Im Weiterbildungszentrum Bosch Haus Heidehof in Stuttgart bietet das Robert Bosch Kolleg praxisbezogene Weiterbildung auf Hochschulebene an. Neben universitär geprägten Seminaren und Kolloquiumsvorträgen werden in dem vor über 25 Jahren gegründeten hauseigenen Bildungsinstitut auch umfassende Managementprogramme und ein European Partnership MBA angeboten.

Die Weiterbildung unserer Führungskräfte folgt dem Bosch-Kompetenzmodell mit den vier Feldern Führungs-, Unternehmer-, Sozial- sowie Fach- und Methodenkompetenz. Sie richtet sich an den Bosch-Werten

aus. Zu den Angeboten gehören interkulturelles Coaching und der internationale Führungsdialog, Schulungen für die erfolgreiche Zusammenarbeit mit Partnern und Kollegen im Ausland oder Seminare zum Thema Work-Life-Balance. Angehende Führungskräfte nehmen obligatorisch an einem Programm teil, das sie in 18 Monaten auf die neue Rolle vorbereitet und das seit 2004 auch international angeboten wird.

Über Bedarf ausbilden

Bosch betrachtet die berufliche Qualifizierung junger Menschen als Teil seiner gesellschaftlichen Verantwortung und bildet daher seit Jahren über den eigenen Bedarf hinaus aus – im vergangenen Jahr um mehr als 30 Prozent. Insgesamt erhielten 2005 bei Bosch weit mehr als 6 000 Jugendliche eine Ausbildung, davon rund 65 Prozent in Deutschland. Rund 1 350 haben dort ihre Ausbildung, die wir für über 30 verschiedene Berufe anbieten, erst begonnen.

Eine Qualifizierung, die sich an dem in Deutschland etablierten dualen Ausbildungssystem orientiert, haben wir auch an mehreren ausländischen Standorten, unter anderem in Brasilien, den USA und in Indien, eingeführt. Über 20 Prozent eines jeden Ausbildungsjahrgangs erhalten zudem die Gelegenheit, an verschiedenen Standorten der Bosch-Gruppe andere Arbeitsweisen kennen zu lernen und erste internationale Erfahrungen zu sammeln. Ein länderübergreifender Lehrlingsaustausch besteht bereits seit mehr als 50 Jahren.

Lebenslang lernen

Der demographische Wandel fordert vor allem unsere Mitarbeiterentwicklung. Wegen niedriger Geburtenraten und der damit einhergehenden Verlängerung der Lebensarbeitszeit wird sich das Durchschnittsalter unserer Belegschaft erhöhen: in Deutschland beispielsweise von heute 41 Jahre auf 48 Jahre im Jahr 2020. Programme des lebenslangen Lernens, die die Leistungsfähigkeit unserer älteren Beschäftigten erhalten, sind deshalb ein Muss, ergänzt von einer altersgerechten Gesundheitsförderung.

Förderung von Frauen

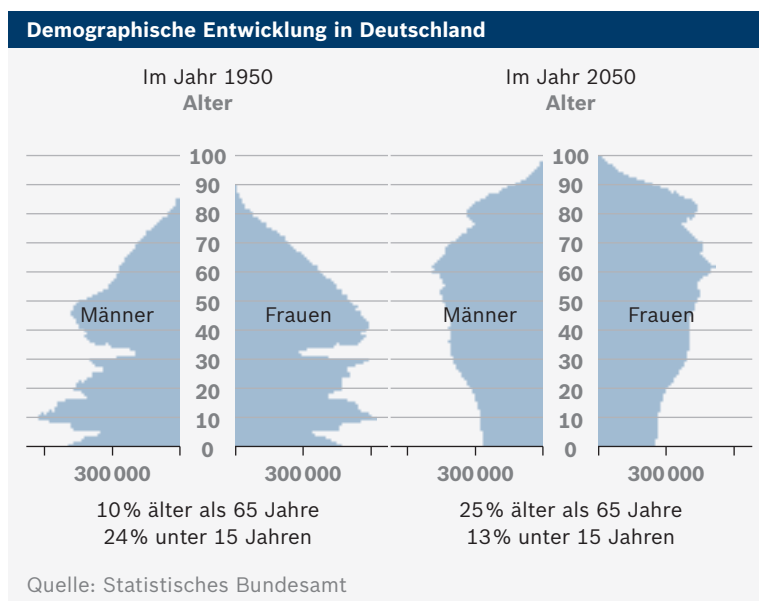
Den Anteil der Frauen an der Belegschaft zu steigern, ist uns ein wichtiges Anliegen. Da wir ein technisch geprägtes Unternehmen sind, liegt die Frauenquote traditionell auf niedrigem Niveau. Nur rund drei Prozent der Top-Führungsebene sind von Frauen besetzt, bei den unteren Führungspositionen liegt der Frauenanteil über sechs Prozent. Seit Mitte der 90er Jahre unterstützt die Geschäftsführung die Frauenförderung aktiv und richtete dafür eine Projektstelle „Chancengleichheit“ ein, die entsprechende Konzepte erarbeitet. Gleichzeitig hat sich bei Bosch in Deutschland ein engagiertes Frauennetzwerk entwickelt, das in jeden Standort hineinreicht.

Die Karriere durch Mentoren fördern

Zur Förderung von Frauen gehört an zahlreichen Standorten ein zwölfmonatiges Mentoringprogramm, bei dem Frauen von der Führungserfahrung ihres Mentors profitieren. Über das „Forum Frauen in der Wirtschaft“ tauscht sich unsere Projektstelle „Chancengleichheit“ branchenübergreifend mit anderen Unternehmen aus. So entstand unter anderem das Cross-Mentoring mit Führungskräften aus dem IT-, Pharma- oder Finanzsektor. Zu den weiteren Aktivitäten gehören das jährliche Netzwerktreffen und die Verleihung des Frauenförderpreises an eine Bosch-Führungskraft, die sich in besonderem Maße für die Förderung von Frauen eingesetzt hat.

Junge Frauen für Technik begeistern

Um mehr junge Frauen für das Unternehmen Bosch zu interessieren, bieten wir so genannte Schnupperseminare an: In den Schulferien können Mädchen unsere technisch-gewerblichen Ausbildungsstätten kennen lernen und sich so ein Bild ihres späteren Ausbildungsplatzes machen. Das selbe Ziel verfolgt der deutschlandweite „Girls' Day“, den wir seit einigen Jahren



anbieten und an dem 2005 fast 2 000 Mädchen teilnahmen. Immerhin liegt der Frauenanteil im Unternehmen weltweit inzwischen bei etwa 23 Prozent (vgl. Seite 64). Bei den Auszubildenden in Deutschland machen die Mädchen etwa 18 Prozent aus.

Einbeziehung der Arbeitnehmer

Das von Fairness und Respekt geprägte Verhältnis zu den Arbeitnehmervertretungen ist eine Säule der Bosch-Kultur und drückt sich in verschiedenen Formen der Beteiligung aus: Ein wichtiges Forum für den Austausch zwischen den gewählten Arbeitnehmervertretern und der Geschäftsführung stellt die jährliche Betriebsräteversammlung dar. Themen wie die Einführung des Bosch Production System und Ausbildung standen bei der Versammlung im April 2006 im Vordergrund.

Die Arbeitnehmer sind nicht nur in den Betriebsräten an den deutschen Standorten organisiert, sondern – seit 1977 – auch standort- und unternehmensübergreifend in einem Konzernbetriebsrat und – seit 1998 – zusätzlich in einem Europa-Komitee, dem mehr als 30 Betriebsräte aus 18 Ländern angehören. An allen Standorten der

Bosch-Gruppe haben unsere Mitarbeiter grundsätzlich die Möglichkeit, Arbeitnehmervertretungen zu bilden. Im Februar 2006 fand erstmals ein Welttreffen von Bosch-Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaftern aus 28 Ländern statt.

Arbeitsbedingungen gemeinsam vereinbaren

Bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist in Deutschland der Betriebsrat im Rahmen der Mitbestimmung grundsätzlich eingebunden. Mittels freiwilliger Betriebsvereinbarungen können Arbeitgeber und Betriebsrat einen Vertrag abschließen, um sich über einzelne Aspekte zu einigen. Bei den mitbestimmungspflichtigen Themen wie Gestaltung von Arbeitszeit und Lohn oder bei Grundsätzen der Leistungsbeurteilung hat der Betriebsrat sogar ein Recht darauf, die Ergebnisse in einer Betriebsvereinbarung zu regeln. So wurde beispielsweise die Einführung des neuen Entgeltsystems im Rahmen des Entgelttarifvertrags ERA 2005 in einer Betriebsvereinbarung festgelegt.

Gutes Arbeitsklima fördern

Wichtige Betriebsvereinbarungen bei Bosch, die faire Arbeitsbedingungen sichern sollen, sind „Partnerschaftliches



Arbeitsplatz ohne Handicap

Mit Zeichensprache und Blindenschrift will Bosch in Lateinamerika schwerbehinderte Mitarbeiter integrieren. Das von 2004 bis 2006 laufende „Handicapped Persons Program“ soll zur Einstellung von etwa 720 Menschen führen. Dies entspricht sechs Prozent der dortigen Belegschaft. Zunächst mussten jene, die das Programm betreuen – ein Team aus Vertretern der Bereiche Personal, Gesundheitswesen und Produktion –, erst einmal selbst die Zeichensprache lernen, um sich mit den gehörlosen Kollegen verständigen zu können. Im

ersten Schritt wurde analysiert, welche Arbeitsplätze für die Besetzung mit Schwerbehinderten überhaupt geeignet sind. Ob und welche Änderungen in den Gebäuden oder am Arbeitsplatz notwendig sind, wurde ebenfalls erfasst. So müssen beispielsweise spezielle Parkplätze eingerichtet und die Aufzüge mit Tasten in Blindenschrift (Braille) versehen werden. Vor allem anderen jedoch gilt es, die Führungskräfte und Kollegen zu sensibilisieren, damit sie das nötige Verständnis für die Kollegen mit Handicap aufbauen.



GLOBAL BUSINESS COALITION ON HIV/AIDS

Gemeinsam gegen HIV/Aids

Jeden Freitag treffen sich Bosch-Mitarbeiter in Midrand (Südafrika), um sich über den Umgang mit HIV/Aids zu informieren und auszutauschen: Diese Treffen sind Bestandteil des Projekts, das Bosch zusammen mit der Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) initiiert hat, um Aufklärung, Vorsorge und Hilfe zu leisten. Im Jahr 2005 haben 450 Mitarbeiter an Vorsorgeuntersuchungen teilgenommen. Trotz aller Maßnahmen kam es zu sieben Erkrankungen mehr als im Vorjahr. Infizierte Mitarbeiter erhalten kostenlos Medikamente und eine intensive ärztliche Betreuung. Darüber hinaus engagiert sich Bosch seit 2003 in der „Global Business Coalition on HIV/Aids“.

„Wir müssen uns nicht zuletzt aus sozialer Verantwortung um die Gesundheit unserer Mitarbeiter kümmern.“

Bosch-Geschäftsführer
Wolfgang Malchow

Verhalten am Arbeitsplatz“ und „Integration von Schwerbehinderten“. Nach den Betriebsvereinbarungen stellen Diskriminierung wegen Herkunft, Geschlecht, Hautfarbe, Religion, Behinderung und Art des Beschäftigungsverhältnisses sowie Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz schwerwiegende Störungen des Betriebsfriedens dar, die unverzüglich unterbunden werden sollen. Bosch fördert zugleich Aktivitäten für ein partnerschaftliches Arbeitsklima und hat auf betrieblicher Ebene beispielsweise Integrationsteams eingerichtet, um geeignete Maßnahmen zur Qualifizierung von Schwerbehinderten und zur Gestaltung des Arbeitsplatzes zu erarbeiten.

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Gesunde und sichere Arbeitsplätze sind Voraussetzung für gute Leistungen. In Deutschland sind im Bosch-Gesundheitssystem seit Frühjahr 2005 alle Bereiche und Abteilungen vernetzt, die zu einer optimalen Gesundheitsförderung beitragen können: Werkverpflegung, Forschung und Vorausbildung, Technische Funktionen, Kulturelle Aufgaben, Sport, Freizeit und Betriebliche Sozialberatung. Motor unseres Gesundheitssystems ist die zen-

trale Lenkungsgruppe, der der Leitende Werkarzt sowie je ein Vertreter des Gesamtbetriebsrats, der Gesamtschwerbehindertenvertretung und der Bosch Betriebskrankenkasse angehören. Die Lenkungsgruppe unter der Leitung des Abteilungsdirektors Personal- und Sozialwesen ist Impulsgeber für die an den Standorten etablierten Arbeitskreise „Gesundheit“ und unterstützt die Umsetzung der verschiedenen Aktivitäten vor Ort.

Gesundheit schützen

Das Spektrum der Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung reicht von der ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze bis hin zur Vermeidung von Lärm oder schädlichen Gasen. Der Leitende Werkarzt informiert und berät im Intranet über allgemeinmedizinische und arbeitsplatzspezifische Themen wie Rückenschmerzen, Infektionskrankheiten oder den Einsatz von Bildschirmbrillen. Gesundheits- und Ernährungstipps, zusammengestellt von der Bosch Betriebskrankenkasse, gibt die Mitarbeiterzeitung „Bosch-Zünder“. Mit Aktions- und Gesundheitstagen, bei denen sich die Mitarbeiter beispielsweise über gesunde Ernährung informieren können, werden unsere Mitarbeiter an den einzelnen Standorten direkt angesprochen.

Arbeitsschutz systematisieren

Unsere Arbeitsschutzstrategie ist darauf ausgerichtet, unsere Prozesse weltweit so zu gestalten, dass die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter Vorrang haben. In den Leitsätzen zum Arbeits- und Umweltschutz haben wir entsprechende Anforderungen formuliert. Mit Hilfe systematischer Risikobewertungen von Arbeitsplätzen und Tätigkeiten ermitteln wir mögliche Gefährdungen.

In unseren Fertigungsstätten führen wir an allen neuen Anlagen und Maschinen sicherheitstechnische Überprüfungen durch. So gelten auch in der Forschung und Entwicklung für 23 600 Mitarbeiter hohe Sicherheitsstandards. In einem eigens für die Bosch-Forschung entwickelten Verfahren beurteilen Sicherheitsfachkräfte Gefährdungen an den Prüfständen und legen individuell erforderliche Schutzmaßnahmen fest. Die seit Jahren niedrigen Unfallzahlen an den Entwicklungsstandorten belegen den Erfolg dieser Schutzkonzepte. Dies gilt auch für die Gesamtunfallzahlen, die weltweit kontinuierlich zurückgehen (vgl. Seite 66).

An den Standorten in Nordamerika tragen hierzu auch gezielte Vorsorgemaßnahmen bei. Um ergonomischen Mängeln, die eine der Hauptursachen für Unfälle und Krankheiten sind, entgegenzuwirken, wurden in speziellen Workshops Verbesserungsmaßnahmen entwickelt. Unser Werk in Charleston (USA) veranstaltet jährlich eine Gesundheitsmesse, an der sich lokale Anbieter von Produkten oder Dienstleistungen beteiligen. So haben unsere Mitarbeiter auch die Gelegenheit, Gesundheitstests durchzuführen.

Unterstützung anbieten

Unsere betriebliche Sozialberatung bietet umfassende Unterstützung bei Abhängigkeit von Alkohol, Drogen und Nikotin, sozialen und ernährungsbedingten Proble-

men oder berufsbedingten Schwierigkeiten. Beispielsweise bilden wir betriebliche Suchthelfer aus und stellen sie für Seminare und ihre Arbeit mit betroffenen Kollegen frei. Zum Schutz der Nichtraucher haben viele Standorte und Tochtergesellschaften Regelungen getroffen. Bei Bosch Rexroth gilt in Deutschland bereits ein absolutes Rauchverbot.

Betriebliche Altersvorsorge

Die Bosch-Gruppe hat die betriebliche Altersvorsorge für ihre rund 110 000 Mitarbeiter in Deutschland weiterentwickelt. Von 2006 an werden der Kapital Vorsorge Plan sowie der Bosch Pensionsfonds zum Bosch Vorsorge Plan zusammengeführt. Jeder Mitarbeiter verfügt nun über ein gemeinsames Vorsorgeguthaben aus Firmen- und Mitarbeiterbeiträgen. Die Beiträge werden künftig einheitlich nach dem vom Bosch Pensionsfonds erzielten Anlageergebnis verzinst. Mit der Weiterentwicklung der Altersvorsorge gehen verbesserte Leistungen bei Invalidität und Tod einher.

Dieses Konzept hat die betriebliche Altersvorsorge bei Bosch in Deutschland zukunftsorientiert und für das Unternehmen kalkulierbarer gemacht. Die Mitarbeiter partizipieren mit der Anlagepolitik des Pensionsfonds gleichzeitig an den Chancen, die sich auf dem Kapitalmarkt bieten. Eine Beitragsgarantie und Wertsicherungskonzepte begrenzen die Risiken. Auch international haben unsere Mitarbeiter Zugang zu staatlicher beziehungsweise betrieblicher Altersvorsorge (vgl. Seite 67).

Verantwortung für die Umwelt heißt

- ▶ jährlich rund **125 Millionen Euro** für Umweltschutz aufzuwenden,
- ▶ über **200 Standorte** in die Umweltberichterstattung einzubinden,
- ▶ in unserem Recyclingzentrum in Willershausen über **800 Tonnen** ausgediente Elektrowerkzeuge zurückzunehmen,
- ▶ mehr als **400 000 Tonnen** Abfall wiederzuverwerten,
- ▶ fast **10 000 Megawattstunden** Energie aus erneuerbaren Quellen zu erzeugen.

**Auszeichnung als nachhaltiges Großunternehmen**

Im Juni 2005 erhielt die Robert Bosch Pty Ltd in Australien den „World Environment Day Award“ der Stadt Monash in der Kategorie Großunternehmen. Mit dem jährlich verliehenen Preis honoriert die australische Stadt eine nachhaltigkeitsorientierte Unternehmensführung und das Engagement für Mitarbeiter und Gesellschaft. Als herausragend lobte die Jury die Bosch-Aktivitäten zur Reduzierung des Abfalls sowie des Energie- und Wasserverbrauchs.

Umweltschutz weltweit leben

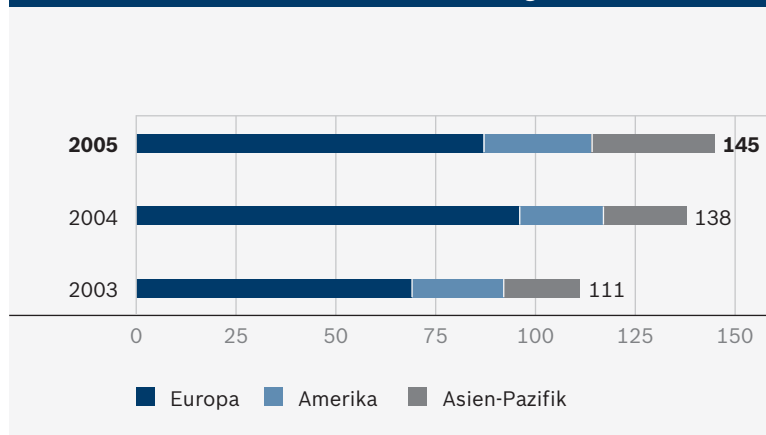
Unsere Leitsätze zum Arbeits- und Umweltschutz gelten weltweit für alle Standorte sowie für alle Regional- und Tochtergesellschaften. Da die Herausforderungen von Region zu Region verschieden sind, unterscheiden sich auch die Schwerpunkte im betrieblichen Umweltschutz. Unsere Standorte eint jedoch die Überzeugung, dass eine ressourceneffiziente und umweltverträgliche Produktion ein wichtiger Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit der Bosch-Gruppe ist und unserer gesellschaftlichen Verantwortung in allen Teilen der Welt entspricht. Wir handeln nach einheitlichen Standards.

Schon früher war es nicht leicht, „den Mittelweg zu halten zwischen dem Unternehmer, der sich behaupten muss, und dem sozial denkenden Geschäftsmann“, wie Robert Bosch es formulierte. Umso schwieriger ist die Balance ökonomischer, ökologischer und sozialer Anforderungen heute. Der globale Wettbewerb setzt die Unternehmen unter Druck, immer mehr und immer günstiger zu produzieren. Gleichzeitig treten die Grenzen der weltweit verfügbaren Ressourcen sowie der Schadstoffaufnahme durch das Ökosystem immer

offener zutage – und damit die Notwendigkeit, nutzbringende Lösungen für diese Herausforderungen zu entwickeln.

Besonders deutlich wird das in China, wo das Ausmaß der Luftverschmutzung in den Ballungsräumen inzwischen als Bedrohung angesehen wird. Für die Standorte in Indien stellt dagegen die Wasserknappheit seit vielen Jahren eine zentrale Herausforderung dar. In Europa stehen die Themen Energieeffizienz und Klimaschutz im Vordergrund. Die Umweltprogramme unserer Standorte spiegeln diese regional unterschiedlichen Schwerpunkte deutlich wider.

ISO 14001-zertifizierte Bosch-Standorte nach Regionen



Kontinuierliche Verbesserung anstreben

Auch für das Umweltmanagement gilt unser Leitbild BeQIK (Qualität, Innovation, Kundenorientierung) mit dem Ziel einer hohen Prozessqualität: Die kontinuierliche Verbesserung ist daher zentraler Bestandteil der Umweltmanagementsysteme, die seit 1996 an den Fertigungsstandorten etabliert werden. Inzwischen sind 145 von 264 Standorten nach ISO 14001 zertifiziert. Schulungen vertiefen das Umweltbewusstsein der Mitarbeiter und tragen zum sparsamen Umgang mit Ressourcen und zu einem

Ein Steuerkreis zur Koordinierung

Das jährliche Treffen des weltweiten Steuerkreises für Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz, das zuletzt im Juni 2006 in Paris (Frankreich) stattfand, bringt unsere Fachleute aus unterschiedlichen Kulturen an einen Tisch. Auf dem Programm der letzten Sitzung standen Arbeitsunfälle, das Vorgehen bei Erdbeben und Grippepandemien, hausinterne Regelungen zum Arbeits-, Brand- und Umweltschutz, die Anwendung der Managementsysteme, die Einführung eines Bosch-internen Zielentfaltungsprozesses sowie die Verfolgung der internen Vorgaben. Ein zentraler Punkt der Tagung war es, mittel- und langfristige Ziele für Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz (Health, Safety and Environment – HSE) zu verabschieden.



sicherheitsgerechten Verhalten bei. Für alle unsere Unternehmensbereiche gilt, dass nur fünf bis 20 Prozent aller Umweltbelastungen des Produktlebenswegs in der Produktion entstehen. Eine ressourceneffiziente und umweltverträgliche Fertigung ist gleichwohl eine zentrale Säule unserer Umweltphilosophie, da sie Risiken minimiert, Arbeitsbedingungen verbessert und Produktionskosten spart.

Umweltschutz in Europa

Die Umsetzung der anspruchsvollen europäischen Richtlinien zur Verbesserung des produktbezogenen Umweltschutzes hat das Umweltmanagement an unseren Standorten in den vergangenen beiden Jahren erheblich gefordert. Um die europäische Stoffverbotsrichtlinie für Elektroprodukte (Restriction of the Use of Certain Hazardous Substances – RoHS) und die Altfahrzeugrichtlinie (End of Life Vehicles Directive – ELV) pünktlich umzusetzen, ersetzen wir

die Schwermetalle Blei, Cadmium, Chrom VI und Quecksilber. Dazu wurden die Lötprozesse teilweise auf Schweißprozesse umgestellt. Beispielsweise werden seit 2005 alle Autolampen für Blinker, Brems- oder Standlichter von Bosch bleifrei geliefert.

Mit Emissionsrechten handeln

In den Anfang 2005 aufgenommenen europaweiten Handel mit Emissionszertifikaten sind nur wenige Bosch-Standorte eingebunden. Im Rahmen ihrer CO₂-Minderungspläne verfolgen die vier deutschen Standorte in Bamberg, Hildesheim, Schwieberdingen und Reutlingen, die über große Feuerungs- und Ofenanlagen verfügen, zahlreiche Maßnahmen, um ihre CO₂-Emissionen zu verringern. In Reutlingen beispielsweise reduziert dann eine Membranentgasungsanlage, die den bisherigen Vakuumentgaser ersetzt, den mit der Reinstwasseraufbereitung verbundenen Energiebedarf deutlich: Von 2007 an wird dies zu einer jährlichen CO₂-Einsparung von etwa 800 Tonnen pro Jahr führen.

Energieeffiziente Lösungen realisieren

Mit der effizienten Nutzung von Energie zielt Bosch Rexroth nicht nur auf den Klimaschutz ab. Angesichts der steigenden Energiepreise ist dies immer mehr auch eine ökonomische Maßgabe. Innovative Technologien helfen dabei: So gewinnen viele unserer Werke die Abwärme aus Drucklufterzeugung und Prüfständen zurück und nutzen diese in ihren Produktionsprozessen sowie zur Gebäudeheizung. Im Entwicklungszentrum Abstatt (Deutschland) wird beispielsweise eine Wärmepumpe für Kühl- und Heizzwecke eingesetzt. Sie ermöglicht die Beheizung von nahezu 50 Prozent des gesamten Gebäudekomplexes und spart jährlich etwa fünf Gigawattstunden (GWh) Energie ein. Zusätzlicher Energie für die Gebäudeheizung bedarf es erst, wenn die Außentemperatur unter null Grad Celsius sinkt.

Transportbedingte Umweltbelastungen reduzieren

In Homburg (Deutschland) eröffneten wir im Mai 2005 ein neues Logistikzentrum für Dieselsysteme, das die bisher auf verschiedene Standorte verteilten Logistikaktivitäten im Saarland konzentriert. Das neue Zentrum verringert die Umweltbelastungen

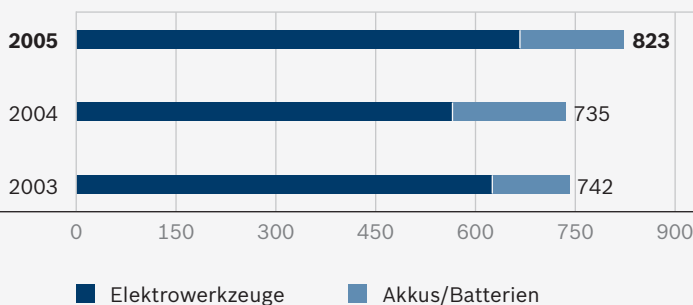
durch den Transport damit um etwa elf Prozent. Berechnungen hatten gezeigt, dass die zentrale Organisation der Logistik weniger Umweltbelastungen verursacht als die dezentrale Lösung. So können im Verkehr zwischen den Werken etwa 104 000 Tonnenkilometer Transportleistung eingespart werden, während sich die Leistung im Auslieferverkehr nur unwesentlich um etwa 5 000 Tonnenkilometer erhöht. Das neue Logistikzentrum trägt dadurch auch zu einer Verbesserung der Umweltsituation in der Region bei, was viele Anwohner zu schätzen wissen.

Elektrowerkzeuge recyceln

Bosch beteiligt sich im Rahmen seiner Produktverantwortung an der Umsetzung des deutschen Elektro- und Elektronikgerätegesetzes (ElektroG), seit März 2005 in Kraft, und betreibt weiterhin ein eigenes Recyclingzentrum. Unter der Federführung des Zentralverbands Elektrotechnik und Elektronikindustrie (ZVEI) war Bosch maßgeblich daran beteiligt, ein Konsortium für Hersteller von Elektrowerkzeugen, Elektroschweiß- und Gartengeräten zu gründen. Das neue Konsortium, dem sich bisher 86 Unternehmen angeschlossen haben, hat ein Entsorgungsunternehmen beauftragt, die Elektroaltgeräte von den kommunalen Sammelstellen abzuholen und umweltgerecht zu entsorgen. Von Beginn an leitet Bosch das schon 1993 gemeinsam mit anderen führenden Elektrowerkzeugherstellern gegründete Recyclingzentrum in Willershausen. In diesem eigenen Recyclingsystem für Elektrowerkzeuge ist die Rückgabe von Altgeräten sowohl für Heimwerker als auch für den Fachhandel kostenfrei. Im Jahr 2005 sammelte und recycelte das Zentrum über 800 Tonnen Altgeräte.

Rücknahme ausgedienter Altgeräte in Willershausen

in Tonnen





Naturschutz im Werk Eisenach

Zur Kompensation von Bauaktivitäten und den damit verbundenen Umweltauswirkungen setzen wir im Werk Eisenach (Deutschland) verschiedene Naturschutzmaßnahmen wie die Einrichtung von Biotopen um. Die Ausgleichsmaßnahmen richten sich an der Größe des Eingriffs aus und werden mit den Behörden abgestimmt. Hierzu zählen beispielsweise Neuanpflanzungen von Bäumen und Sträuchern. Das Grasens von Schafen und Pferden trägt zur Pflege des auf unserem Grundstück besonders geschützten Kalkmagerrasens bei. Dies ist nur ein Beispiel für unser Engagement, Versiegelungen des Bodens zu kompensieren und Eingriffe in die Natur gering zu halten. Grundsätzlich achten wir darauf, Betriebsgründungen in ausgewiesenen Gewerbegebieten anzusiedeln.

Umweltschutz in Asien

Chlorierte Kohlenwasserstoffe (CKW) kontinuierlich zu ersetzen, gehört zu den wichtigen Umweltzielen, die wir in den vergangenen Jahren weltweit an unseren Standorten verfolgten. Denn CKW gefährden die Ozonschicht, Böden und Gewässer. Anfang 2005 beendete auch unsere indische Regionalgesellschaft Motor Industries Co Ltd (Mico) den Einsatz von CKW. Mico war zuletzt der größte CKW-Verbraucher in der Bosch-Gruppe. Während im neu errichteten Werk in Jaipur (Indien) auf CKW als Reinigungsmittel von vornherein verzichtet worden ist, galt es an den Standorten Bangalore, Nashik und Naganathapura (alle Indien) innerhalb von zwei Jahren 158 Tonnen CKW zu ersetzen – ein Prozess, der im Jahr 2005 erfolgreich nach Plan abgeschlossen werden konnte. Auch an den verbliebenen Bosch-Standorten mit CKW-Nutzung sind diese Stoffe mittlerweile vollständig ersetzt. Standorte, die wir durch Zukäufe erwerben, erhalten eine Übergangsfrist von zwei Jahren.

Wasser effizient nutzen

Für Bosch ist es selbstverständlich, gemeinsam mit den Mitarbeitern Projekte umzusetzen, die dem Umweltschutz zugute kommen. Den Weltumwelttag der Vereinten

Nationen am 5. Juni 2005 beging beispielsweise die indische Bosch-Gesellschaft Mico an allen vier Standorten unter Mitwirkung der Beschäftigten und der Bevölkerung. Schwerpunkt der dortigen Maßnahmen zum Ressourcenschutz sind verschiedene Projekte zur Einsparung von Wasser, die von einem interdisziplinären Team erarbeitet wurden. Wegen einer stark gestiegenen Produktion nahm in Indien der Frischwasserverbrauch um etwa 16 Prozent zu – trotz verbesserter Verfahren zur Wassernutzung, Abwasseraufbereitung und -wiederverwendung sowie der Nutzung von Regenwasser. Die erzielten Einsparungen konnten den höheren Bedarf nicht kompensieren. Umso wichtiger ist es, den effizienten Einsatz von Wasser auch künftig zu forcieren.

Umweltaktionen planen

Die Berücksichtigung von Umweltschutzaspekten findet sich auch in den Programmen unserer japanischen Standorte wieder. Entsprechend dem dritten mittelfristig ausgerichteten Umweltaktionsplan wurden von 2001 bis 2005 Maßnahmen durchgeführt, die durch eine Optimierung von Betriebsabläufen Umweltbelastungen reduzierten. Die meisten Ziele zur Abfallreduzierung, zur Minimierung des Einsatzes von gefährlichen Materialien und zum Umwelt-



„In China zu Hause“

Nur 200 Kilometer westlich der boomenden Metropole Shanghai liegt die Millionenstadt Wuxi mit zehn Universitäten, 48 Forschungsinstituten und 42 Krankenhäusern. Bosch eröffnete dort im November 2005 sein neues Dieselwerk und sein drittes technisches Zentrum in China. Das Gelände, auf dem das Werk und das technische Zentrum errichtet wurden, hat die Größe von etwa 50 Fußballfeldern.

Mit neuester Technik zum Umweltschutz beitragen

Zur Eröffnungsfeier begrüßte der Vorsitzende der Bosch-Geschäftsführung Franz Fehrenbach seine Gäste, darunter Li Rongrong, Minister der Zentralregierung, mit einem klaren Bekenntnis: „Bosch will am Wachstum in China teilhaben. Aber wir helfen auch, Wachstum und Umweltschutz auf einen Nenner zu bringen.“ Bosch wird in Wuxi seine modernste Technik im Geschäftsbereich Dieselsysteme produzieren: Die Hochdruckeinspritzung Common Rail spart gegenüber einem Benzinmotor im Schnitt 30 Prozent Kraftstoff und verringert die Abgase. Das tut Not: Allein in Peking kommen täglich 1 000 neue Fahrzeuge auf die Straße. Seit 1990 hat der CO₂-Ausstoß in der Volksrepublik um fast die Hälfte zugenommen. China ist damit schon heute nach den USA weltweit der zweitgrößte CO₂-Emittent und entsprechend auch der zweitgrößte Energieverbraucher. Die Erfüllung seiner im Kyoto-Protokoll vereinbarten Ziele rückt immer weiter in die Ferne. Einer chinesischen Studie zufolge könnte der CO₂-Ausstoß jedoch um 42 Millionen Tonnen pro Jahr reduziert werden, wenn bis zum Jahr 2020 der Dieselanteil auf 30 Prozent der Gesamtzulassungen steigen würde.

Behörden bei der Emissionsgesetzgebung beraten

Voraussichtlich 2011 wird China auch auf Platz zwei der automobilproduzierenden Länder sein – hinter den USA, aber vor Japan und Deutschland. Auf die zunehmende Motorisierung der chinesischen Bevölkerung und den rasch steigenden Energiebedarf reagieren die Behörden mit verschärften Abgasvorschriften: Von Mitte 2007 an sollen alle Fahrzeuge in China die Euro 3-Norm erfüllen. Bei der Einführung und Kontrolle der Emissionsgesetze beraten wir die chinesische Umweltbehörde SEPA. Da die Ziele nur mittels neuester Umwelttechnologien zu erreichen sind, stellen wir auch unser Know-how im Bereich „Clean Diesel“ zur Verfügung. Damit sowie mit unseren Ressourcen und umweltschonenden Fertigungen tragen wir dazu bei, auch in China ehrgeizige und notwendige staatliche Umweltprogramme zu unterstützen.

Nachhaltigkeits-Know-how vor Ort ausbauen

Mit unserem 2006 auch in China gestarteten „International Development Program“ setzen wir auf den Aufbau und die Weiterentwicklung einheimischer Führungskräfte. Das Programm bietet neben internationalem Managementwissen auch Sensibilisierung in Sachen Nachhaltigkeit. Bereits 1909 gründeten wir unsere erste Handelsniederlassung in China. Insgesamt beschäftigten wir Anfang 2006 in China rund 10 500 Mitarbeiter, davon 1 700 am neuen Standort in Wuxi. Seine Ansprache zu dessen Eröffnung schloss Fehrenbach: „Auch wenn ein Unternehmen wie Bosch aus Deutschland stammt, so sind doch längst viele seiner Mitarbeiter in China zu Hause.“

managementsystem wurden erreicht. Die spezifischen CO₂-Emissionen wurden zwar gesenkt, die absoluten CO₂-Emissionen konnten aber aufgrund gesteigener Produktionszahlen nicht verringert werden. Der vierte Umweltaktionsplan von 2006 bis 2010 sieht vor, bei der Energieeinsparung und beim Klimaschutz weitere Fortschritte zu erreichen.

Umweltschutz in Australien und Amerika

Schwerpunkt des Umweltmanagements am australischen Standort Clayton, der elektronische und elektromechanische Produkte für die Kraftfahrzeugindustrie fertigt, ist die Reduzierung der Abfallmengen durch verbessertes Recycling. Mit dem Ziel, einen möglichst hohen Anteil der entstehenden Abfälle wiederzuverwerten, hatte ein Mitarbeiterteam bereits vor zwei Jahren die Abfallströme analysiert. Verschiedene Maßnahmen, darunter auch Schulungen zur Sensibilisierung der Mitarbeiter für die Notwendigkeit der sortenreinen Abfalltrennung, konnten den Anteil der Abfälle zur Verwertung seither deutlich steigern. Im Jahr 2005 wurden dank zahlreicher Initiativen über 530 Tonnen Metall und über 400 Tonnen Karton und Pappe wiederverwertet. Insgesamt ließ sich der Anteil der Abfälle zur Verwertung am Gesamtabfallaufkommen damit auf 78 Prozent erhöhen.

Abfälle als Rohstoffe nutzen

Mit dem Umweltprogramm „Descarga Zero“ (Null Abfall) streben die Standorte in Brasilien die vollständige Verwertung aller Abfälle an. Sie folgen den Prinzipien der Kreislaufwirtschaft, erfassen alle Abfallströme und trennen sie sortenrein. Die

Ergebnisse der bisherigen Anstrengungen können sich sehen lassen: Seit dem Jahr 2000 konnte der Standort Curitiba trotz eines beachtlichen Produktionszuwachses die Abfallmenge um 30 Prozent reduzieren. Die Menge der Abfälle zur Beseitigung ging sogar um 95 Prozent zurück.

Auch der sparsame Umgang mit Wasser war ein Thema: So nahm das Werk in Curitiba den internationalen Tag des Wassers am 22. März 2005 zum Anlass, Mitarbeiter und Anwohner über die erfolgreichen Maßnahmen bei der Wassereinsparung zu informieren und deren Bewusstsein für die wertvolle Ressource zu schärfen. Mit diesem Anliegen war der Standort auch erfolgreich: Im vergangenen Jahr wurden 15 Millionen Liter Wasser eingespart.

Neue Abwasserreinigung installieren

Ein neues Abwassersystem setzt an unserem US-amerikanischen Standort Charleston Maßstäbe für die Region: Seit 2005 reinigen wir das Abwasser mit Hilfe feiner Membranen. Die Umstellung auf diese innovative Technik wurde ausgelöst durch neue Fertigungsprozesse und die Ausweitung der Produktionskapazitäten, die zu neuen Ansprüchen an die Abwasserreinigung führten. Außerdem erhöhten verschärfte Grenzwerte die Anforderungen an die Zuverlässigkeit des Systems. Die neue Technik erfüllt nun all diese Bedingungen. Gleichzeitig senkte sie den Bedarf an Neutralisationschemikalien um zehn Prozent, den an Fällungsmitteln sogar um die Hälfte. Ein weiterer positiver Nebeneffekt ist der geringere Bedarf an Lagerkapazitäten. Die Vorhaltung von Chemikalien konnte um beachtliche 85 Prozent, der Schlammabfall um 75 Prozent verringert werden.

Umweltpreis für Bosch in USA

Das Bosch-Verteilungszentrum in Ontario (USA) wurde 2005 für sein vorbildliches Abfallmanagement zum dritten Mal mit dem Umweltpreis des Staates Kalifornien ausgezeichnet.

Verantwortung für die Gesellschaft heißt

- ▶ **3,4 Millionen Euro** zur Unterstützung der Tsunami-Opfer bereitzustellen,
- ▶ den von Mitarbeitern initiierten Verein „Primavera – Hilfe für Kinder in Not“, der mehr als **2 Millionen Euro** an Spenden gesammelt hat, nach Kräften zu fördern,
- ▶ durch das Robert Bosch Institut in Brasilien jährlich mehr als **1 Million Euro** für soziale und kulturelle Projekte im Land zur Verfügung zu stellen,
- ▶ zum **21. Mal** den Wettbewerb „Jugend forscht“ zu unterstützen,
- ▶ gemeinsam mit **8 weiteren** Unternehmen die „Wissensfabrik“ zu gründen.

**Journalistenpreis „Bürgerschaftliches Engagement“**

Mit einem Journalistenpreis und dem Marion-Dönhoff-Förderpreis zeichnet die Robert Bosch Stiftung Journalisten aus, die über bürgerschaftliches Engagement berichten und dadurch andere motivieren. Für ihren Artikel zur Verständigung unter den Kulturen im Magazin „chrismon“ erhielt Hedwig Gafga im Dezember 2005 den Hauptpreis. Der Förderpreis ging an Daniel Boese für eine Reportage über den Brandenburger Jugendradiansender „Fritz“ in der „Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung“.

Die Gesellschaft unterstützen, Engagement zeigen

Zur Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft beizutragen, ist ein Grundprinzip von Bosch. Wir unterstützen deshalb in Deutschland und weltweit vielfältige Innovations- und Bildungsprojekte. In Verantwortung für die Gesellschaft hilft die Bosch-Gruppe mit Spenden und Sponsoring auch da, wo Not besteht. Ausschließlich dem Gemeinwohl verpflichtet ist die Robert Bosch Stiftung, die mit der jährlichen Dividende aus ihren Unternehmensanteilen ihr Förderprogramm realisiert.

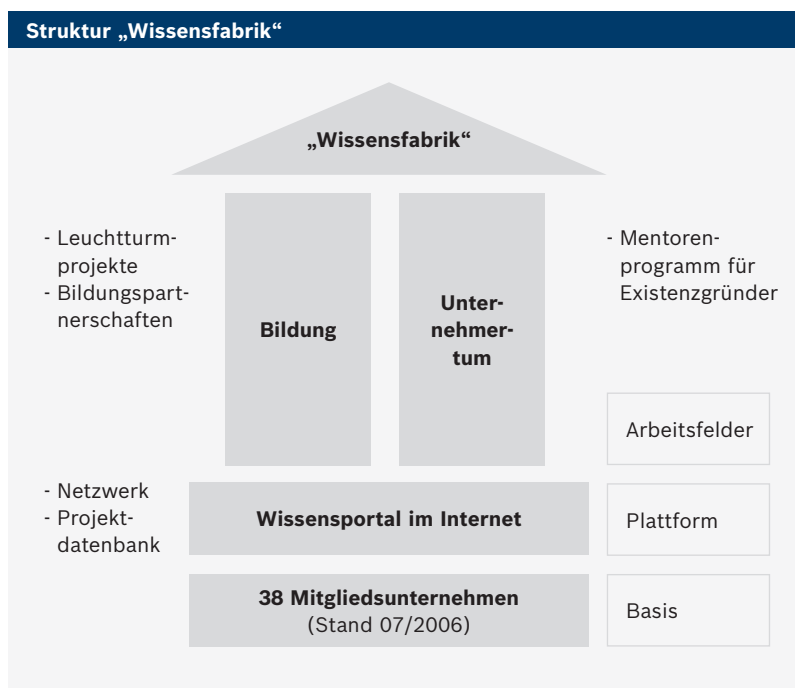
Bildung ist ein zentraler Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens ebenso wie für die Zukunftsfähigkeit einer Gesellschaft. Als Unternehmen, das jährlich rund 2 800 Patente anmeldet, wissen wir um die Bedeutung „kluger Köpfe“. Denn im Wettbewerb kann man, wie Robert Bosch es formulierte, nur mit guten Leistungen bestehen.

Die „Wissensfabrik“ starten

Unter dem Motto „Lust auf Zukunft“ gründete Bosch zusammen mit anderen deutschen Unternehmen im Jahr 2005 die „Wissensfabrik“. Sie soll möglichst frühzeitig Kindern und Jugendlichen den Zugang zu technischen und wirtschaftlichen Themen eröffnen und sie dafür begeistern. Gemeinsam mit Kindergärten und Schulen gestalten wir entsprechende Projekte, die zudem Sprache, naturwissenschaftliches und mathematisches Verständnis sowie das Sozialverhalten der Kinder fördern. Mittelfristig wollen wir 50 Bildungspartnerschaften mit Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen eingehen. Ein weiterer Schwerpunkt unserer Aktivitäten im Rahmen der „Wissensfabrik“ ist die Unterstützung von Existenzgründern durch ein Mentorenprogramm. Dabei stellen wir jungen Unternehmern unsere Managementkompetenz zur Umsetzung guter Ideen zur Verfügung.

Bildung fördern

In sechs Bildungspartnerschaften der „Wissensfabrik“, die Anfang 2006 starteten, sollen Technik und Wirtschaft erlebbar werden. „Kinder entdecken Wirtschaft“ heißt ein Projekt in Kooperation mit einer Kindertagesstätte. Die Kleinen lernen durch den



„Stärker fordern und dadurch fördern“

Deutschland war immer das Land der Naturwissenschaftler und Ingenieure. Leider haben Naturwissenschaften und Technik beim Nachwuchs derzeit keinen so hohen Stellenwert mehr. Unternehmen fällt daher die wichtige Aufgabe zu, dieses Image zu ändern. Und sie nehmen diese Verantwortung auch an. Wenn sie Jugendlichen einen Einblick in ihre Labors und Entwicklungsabteilungen gewähren, sehen die jungen Menschen, dass dort Spannendes passiert, und sie begeistern sich eher für naturwissenschaftlich-technische Fragestellungen. Dieses Engagement wirkt sich positiv aus, wie wir auch bei „Jugend forscht“ sehen. Jedes Jahr steigt die Zahl der Anmeldungen. Der Anteil der Mädchen

liegt mittlerweile bei 38 Prozent. Gleichzeitig können Unternehmen beispielsweise mit Tagen der offenen Tür auch zeigen: Wir sind ein attraktiver Anbieter, bei dem sich ein Berufseinstieg lohnt. Sie sollten allerdings deutlicher machen, welche Fähigkeiten sie von den Jugendlichen erwarten und welche Anforderungen sie stellen. Nur dann können Schule und Eltern die Jugendlichen zu arbeitsmarktfähigen Menschen bilden und erziehen. Unternehmen sollten sie dabei unterstützen, indem sie stärker fordern und dadurch fördern.

Dr. Uta Krautkrämer-Wagner, Geschäftsführerin der Stiftung „Jugend forscht“, Hamburg



Bau eines Drachens den Umgang mit unterschiedlichen Werkzeugen und Materialien. Im Projekt „Schülerakademie“ können naturwissenschaftlich interessierte Mädchen und Jungen Herstellungsprozesse von der ersten Idee bis zum fertigen Produkt kennen lernen, beispielsweise beim Bau eines Elektromotors. Unter dem Titel „Schüler-Uni“ richteten wir in der Nähe Stuttgarts eine naturwissenschaftliche Vorlesungsreihe für Jugendliche ein. Besonders erfreulich ist das große Interesse der Mädchen: Sie machen mehr als die Hälfte der Teilnehmer aus.

„Jugend forscht“ unterstützen

Um morgen innovative Ingenieure zu haben, muss man die Jugend von heute für das Forschen begeistern. Bosch gehört deshalb zu den Förderern des deutschen Talentwettbewerbs „Jugend forscht“, dem größten Wett-

bewerb Europas. Er ermöglicht es Schülern und Auszubildenden, frühzeitig ihre kreativen Ideen in konkrete Projekte umzusetzen. Bereits zum 21. Mal richteten wir Anfang 2006 als Patenunternehmen den Landeswettbewerb in Baden-Württemberg aus, für den sich rund 1 000 Jugendliche qualifiziert hatten. Bei „Jugend forscht“ immer wieder erfolgreich ist unser eigener Nachwuchs: Im Jahr 2005 erhielten drei Auszubildende des Werks Schwieberdingen für die Entwicklung eines ferngesteuerten, mit Wasserstoff betriebenen Modellautos den dritten Preis im Landeswettbewerb. Bosch-Auszubildende des Werks Waiblingen wurden 2006 Landessieger Baden-Württemberg in der Kategorie „Interdisziplinäres Projekt“. Ihr Laufband „Servobandit“ hilft Kindern, die nach einem Unfall das Gehen wieder neu lernen und üben müssen, beim Training.

Unser Beitrag in den Regionen

Als Arbeitgeber für weltweit rund 251 000 Menschen trägt die Bosch-Gruppe eine große Verantwortung für Beschäftigung und Ausbildung. Dies gilt nicht nur gegenüber den eigenen Mitarbeitern, sondern auch gegenüber deren Familien, den Zulieferern und Kommunen. An vielen Standorten gehören wir zu den größten Arbeit- und Auftraggebern und damit meist auch zu den größten Steuerzahlern. Unser Verhalten und unser Unternehmenserfolg haben vielfach einen entscheidenden Einfluss auf die wirtschaftliche Entwicklung und auf die Lebensbedingungen in der Region.

Berufsschullehrer ausbilden

Je besser Lehrende über die neuesten technischen Innovationen informiert sind, desto höher ist die Qualität der Ausbildung künftiger Mitarbeiter und Partner. In Zusammenarbeit mit Škoda starteten wir in Tschechien deshalb ein Fortbildungsprojekt, das in den kommenden drei Jahren 28 Berufsschullehrer mit den neuesten technischen

Entwicklungen in der Automobil- und Zuliefererindustrie vertraut macht. Die Initiative ist Bestandteil eines europäischen Fortbildungsprojekts für Lehrer.

Benachteiligte Jugendliche fördern

Zur Aus- und Weiterbildung benachteiligter Jugendlicher unterstützen wir in Brasilien seit Januar 2005 das Programm „Formare“ mit einem eigenen Projekt. Jährlich soll es rund 20 Jugendlichen aus sozial schwachen Familien den Eintritt in den Beruf erleichtern und damit ihre Zukunftschancen verbessern. Auf dem Lehrplan der einjährigen Ausbildung stehen auch die Themen Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz. Die bisherigen Erfahrungen mit dem Programm zeigen, dass 80 bis 90 Prozent der Teilnehmer innerhalb kurzer Zeit nach Abschluss der Ausbildung eine Anstellung finden.

Zulieferer beraten

Erste Erfolge zeigt unser 2003 in Brasilien gestartetes Programm „Fit for global approach“. Es hilft Bosch-Zulieferern, die



„Bosch-Day“ in Japan

Konzerte, Ausstellungen, Sportveranstaltungen und Messen prägten das „Deutschlandjahr“, mit dem sich Deutschland von April 2005 bis März 2006 in Japan präsentierte. Für die Bosch-Gruppe war es selbstverständlich, sich mit einem „Bosch-Day“ am Länderaustausch zu beteiligen. Veranstaltungen und Empfänge boten die Gelegenheit zum Kennenlernen und zur Kontaktpflege. Für den musikalischen Höhepunkt sorgte ein Auftritt des Stuttgarter Kammerorchesters in der Hamarikyu Asahi Hall in Tokio (Japan). Franz Fehrenbach, Vorsitzender der Bosch-Geschäftsführung, betonte bei der Pressekonferenz den interkulturellen Aspekt: „Wir möchten Ihnen auch unsere speziellen Traditionen und Werte näherbringen.“ Um den Austausch zwischen den beiden Kulturen zu fördern, verlieh Bosch im Rahmen des „Bosch-Day“ sieben Absolventen der Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften ein Stipendium: Die jungen Japaner werden insgesamt zwei Jahre in Deutschland studieren und ein Praktikum bei Bosch absolvieren. Außerdem erhielten zwei japanische Ärzte von der Robert Bosch Stiftung ein Stipendium für einen Forschungsaufenthalt am Stuttgarter Robert-Bosch-Krankenhaus.

Qualität ihrer Produkte zu steigern, logistische Abläufe zu optimieren und Kosten zu senken. Damit sollen sie künftig auch in der Lage sein, Bosch-Werke außerhalb Brasiliens mit ihren Produkten zu beliefern. Insgesamt nahmen bislang 30 kleine und mittelständische Unternehmen aus mehreren brasilianischen Bundesstaaten teil. Bei ihrer Auswahl waren das Zukunftspotenzial der hergestellten Waren und die bisherige Zusammenarbeit mit uns ausschlaggebend. Innerhalb von zwölf bis 18 Monaten erarbeiten unsere Mitarbeiter gemeinsam mit den ausgewählten Unternehmen neue Lösungen für die gesamte Wertschöpfungskette. Aber auch Arbeits- und Umweltschutzaspekte gehören zu diesem Programm. Inzwischen liefern einige Teilnehmer ihre Produkte nach Deutschland, Spanien und Mexiko.

Handwerker für Afghanistan ausbilden

Um Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten, beteiligte sich unsere indische Tochtergesellschaft Mico im Jahr 2005 an der „Skills Development Initiative“ der indischen Handelskammer. Sie stattete 25 afghanische Bürger mit Bosch-Elektrowerkzeugen aus und schulte sie im eigenen Trainingszentrum.

Unter Anleitung der Mico-Mitarbeiter lernten die angehenden Handwerker innerhalb von 15 Tagen in Neu-Delhi den Umgang mit Elektrowerkzeugen. Sie erlangten Fertigkeiten für Schreiner-, Klempner- und Elektrikerarbeiten und damit gute Voraussetzungen für einen zukünftigen Arbeitsplatz. Ausgestattet mit einem Werkzeugset und einem Teilnahmezertifikat konnten sie – wieder zurück in Afghanistan – das Wissen an ihre Landsleute weitergeben und damit einen Beitrag zum Wiederaufbau der vom Krieg zerstörten Häuser leisten.

Gemeinnütziges Engagement

Mit Spenden und Sponsoring unterstützt Bosch an vielen Standorten Initiativen, die zur gesellschaftlichen Weiterentwicklung beitragen oder in Notsituationen helfen. Diese karitativen Maßnahmen kommen dem Unternehmen letztlich als vorausschauende Standortpolitik wieder zugute: Sie tragen zur Verbesserung oder Stabilisierung des Umfelds bei und schaffen Vertrauen in unser Handeln.

Mit „Primavera“ Kindern helfen

Im Verein „Primavera“ engagieren sich aktive und ehemalige Bosch-Mitarbeiter ehrenamtlich, um Kindern und Jugendlichen zu helfen. Im Jahr 1990 von zehn Mitarbeitern gegründet, ist „Primavera“ mit inzwischen über 100 Freiwilligen und einem steigenden jährlichen Spendenaufkommen von bisher zwei Millionen Euro in verschiedenen Ländern tätig. Schwerpunkt der Arbeit sind Projekte an den brasilianischen und indischen Standorten. Beispielhaft für die Aktivitäten ist das mit dem brasilianischen Staatspreis ausgezeichnete Projekt „Centro Promocional Tia Ileide“ in Campinas (Brasilien), das neben insgesamt 735 Kindergarten- oder Vorschulplätzen auch schulbegleitende Aktivitäten bietet. In den Armenvierteln von Bangalore (Indien) ermöglichte „Primavera“ den Bau von Gemeinschaftshäusern und Kindergärten zur Betreuung der Kinder.

Mit „Agapedia“ kooperieren

Für die erfolgreiche Verknüpfung von Sportmarketing und Sozialsponsoring steht die Kooperation von Buderus mit „Agapedia“. Die von Jürgen Klinsmann, bis Juli 2006 deutscher Fußballbundestrainer, gegründete Stiftung setzt Projekte um, die hilfsbe-

dürftige Kinder in Deutschland, Moldawien, Rumänien und Bulgarien betreuen. Im Zeitraum von Februar 2005 bis August 2006 spendete Buderus für jeden verkauften Brennwertkessel fünf Euro an die Stiftung. Im Gegenzug wirbt Klinsmann in Anzeigenkampagnen für Buderus-Brennwertkessel.

Engagement für gute Zwecke zeigen

In Großbritannien nutzten 13 Bosch-Mitarbeiter die Teilnahme am „Flora London Marathon“ 2005, um Spenden zu sammeln. Rund 11 000 Euro kamen Organisationen zugute, die kranken Kindern helfen. In Worcester (England) organisierten Mitarbeiter mehrere Wohltätigkeitsveranstaltungen. Über 27 000 Euro erhielt der „Acorns Children's Hospice Trust“ für die Betreuung und Pflege schwerkranker Kinder. Etwa 15 000 Läufer beteiligten sich 2006 am vierten „Nashik Run“ in Indien, der nahezu 120 000 Euro für wohltätige Zwecke erbrachte.

Bei Naturkatastrophen helfen

Spontane Hilfe leisteten unsere Mitarbeiter, als Anfang 2005 der verheerende Tsunami in Asien weite Gebiete und damit auch die Existenzgrundlage vieler Menschen zerstörte. Die 1,5 Millionen Euro stockte das Unternehmen auf 3,4 Millionen Euro auf. Für die Opfer des Hurrikans „Katrina“ in den USA brachten wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitern eine halbe Million Dollar auf.

Die Robert Bosch Stiftung

Die Robert Bosch Stiftung gehört zu den großen unternehmensverbundenen Stiftungen in Deutschland. Seit mehr als 40 Jahren verkörpert sie das philanthropische Vermächtnis des Firmengründers Robert Bosch. Dieser hat zeitlebens mit unternehmerischer Vision, politischer Weitsicht, Zivilcourage und seinen gemeinnützigen Initiativen Maßstäbe für die Arbeit der

Robert Bosch Stiftung gesetzt. Heute konzentriert sich die Stiftung auf die Bereiche Wissenschaft, Gesundheit, Völkerverständigung, Bildung, Kultur und Gesellschaft, um den Stifterauftrag zeitgemäß zu erfüllen.

Eigen- und Fremdprojekte fördern

Die Stiftung fördert mit ihren rund 80 Mitarbeitern Projekte von Dritten genauso, wie sie eigene Programme und Projekte entwickelt. Rund 800 Eigen- oder Fremdprojekte werden pro Jahr im Durchschnitt gefördert. 60 Prozent davon haben einen internationalen Bezug. Im Jahr 2005 flossen rund 55,6 Millionen Euro in die Programme. Insgesamt hat die Robert Bosch Stiftung seit ihrer Gründung 735 Millionen Euro für Projekte zur Verfügung gestellt. Dabei stehen immer Menschen im Mittelpunkt der Förderung, nicht Institutionen.

Modellvorhaben durchführen

Die Stiftung zeigt modellhafte Wege, wie die Potenziale Nachwuchs, Forscher im Ausland oder Frauen für die Wissenschaft und Forschung erschlossen werden können. Außerdem setzt sie Schwerpunkte bei dem fachbezogenen Dialog mit Wissenschaftlern und Journalisten sowie in eigenen Forschungsprogrammen zu ausgewählten Themen, beispielsweise der internationalen Agrar- und Forstwissenschaften und der Geriatrie (Altersheilkunde). Das Gesundheitswesen in Deutschland ist großen Veränderungen unterworfen, unter anderem durch den demographischen Wandel, durch ökonomische Zwänge, den Fortschritt in Medizin, Pflege und Technik sowie durch höhere Anforderungen an die Qualität der Angebote und die Qualifikation der Beschäftigten. Aber auch das Leben im Alter, die Frage nach der richtigen Pflege für den letzten Lebensabschnitt und die Rückgewinnung der älteren Mitbürger für die Gesellschaft sind Herausforderungen,

denen sich die Stiftung stellt. Im Bereich Völkerverständigung konzentriert sich die Stiftung mit Stipendienprogrammen auf die Förderung von Nachwuchsführungskräften in Politik, Medien, Wirtschaft und Verwaltung. Sie schafft damit Begegnungen auf vielerlei Ebenen, indem Journalisten, Politiker, Kulturschaffende und Wissenschaftler miteinander ins Gespräch kommen, um Fragen der bilateralen Zusammenarbeit zu diskutieren oder Impulse für die Weiterentwicklung der Gesellschaft zu geben.

Gesellschaftliche Themen aufgreifen

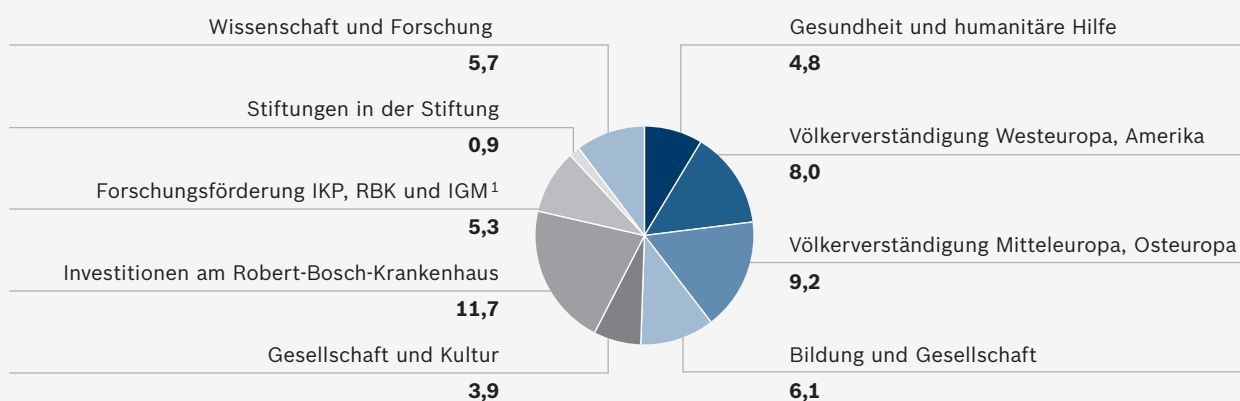
Die Stiftung befasst sich mit der gesellschaftlichen Herausforderung des demographischen Wandels unter dem Blickpunkt Familie und Alter, greift die Zukunft der Schule mit Initiativen zur Schulentwicklung und Unterrichtsqualität auf, entwickelt im Schwerpunkt „frühkindliche Bildung“

zukunftsweisende Konzepte, unter anderem für die Frühpädagogik, und leistet mit der Talentförderung für Migranten einen Bildungsbeitrag zur Integration. Fragen der Migration sowie der Integration und des Zusammenlebens von Menschen unterschiedlicher Herkunft in der Gesellschaft sind weitere gesellschaftliche Herausforderungen, denen sich die Stiftung stellt.

Die Förderung von bürgerschaftlichem Engagement in Deutschland als Beitrag zur Stärkung der Bürgergesellschaft ist ein programmatisches Arbeitsfeld, ebenso wie die Anregung neuer Initiativen in der historisch-politischen Bildung. Bei der Förderung von Kunst und Kultur konzentriert sich die Stiftung auf Literatur und Film im interkulturellen Kontext und auf museumspädagogische Ansätze beim Zusammenwirken von Museen und Schulen.

Förderung der Robert Bosch Stiftung nach Programmbereichen in 2005

in Mio. Euro



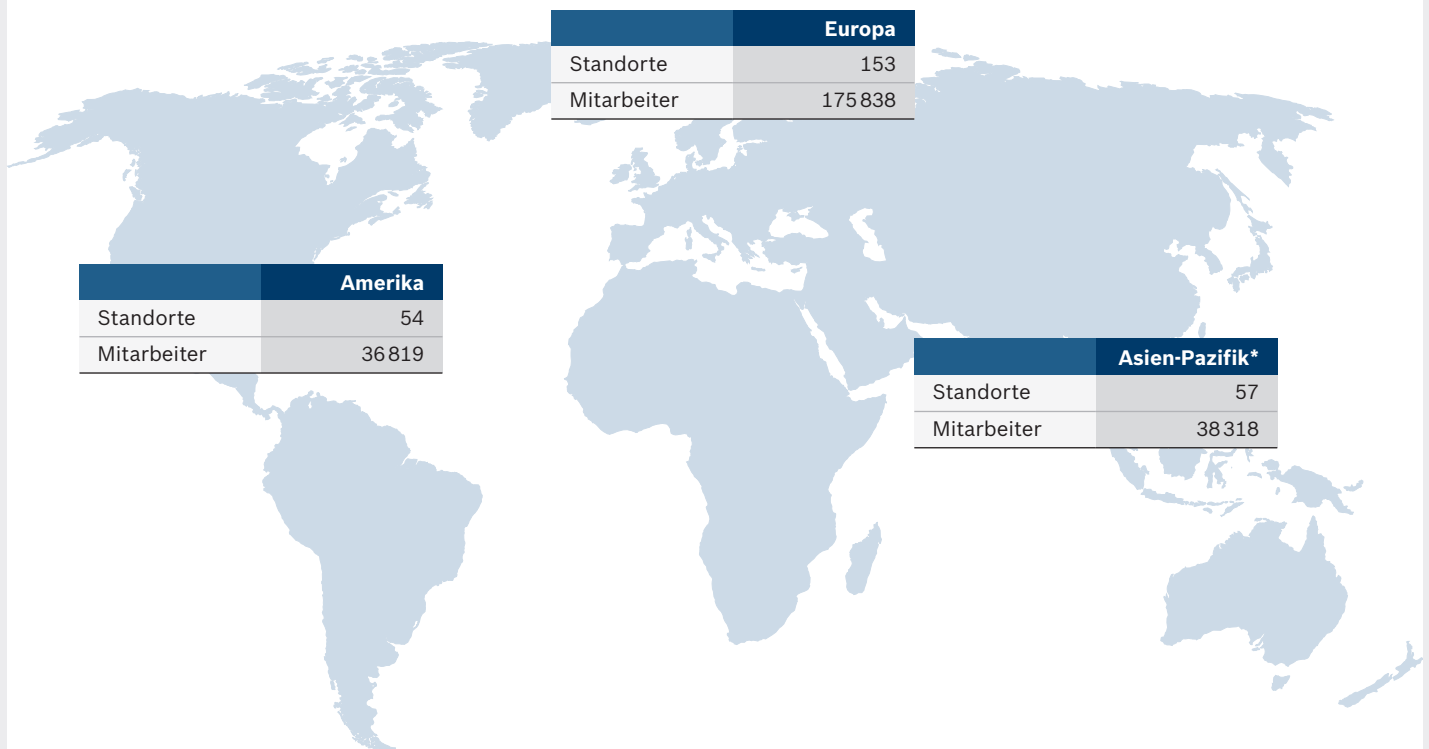
¹ IKP Dr. Margarete Fischer-Bosch-Institut für Klinische Pharmakologie
 RBK Robert-Bosch-Krankenhaus
 IGM Institut für Geschichte der Medizin der Robert Bosch Stiftung

Daten und Ziele

Im Umweltbericht 2003/2004 veröffentlichte Bosch erstmals weltweit konsolidierte Umweltdaten seiner Standorte. Mit dem vorliegenden Bericht erweitern wir die Berichterstattung um soziale und ausgewählte finanzielle Daten aus dem Geschäftsbericht. Um Entwicklungstrends darzustellen, sind jeweils die Kennzahlen für die vergangenen drei Jahre abgebildet.

Standorte und Mitarbeiter nach Regionen

Bosch-Gruppe Welt
Stand: 1. Januar 2006



*Einschließlich sonstige Länder

Umweltdaten

Mit den Umweltdaten, gegliedert nach den drei großen Regionen Europa, Amerika und Asien-Pazifik, schreiben wir die im Internet veröffentlichten Daten des Jahres 2004 fort (www.bosch-umwelt.de). Inzwischen können wir auch die Aufwendungen für den Umweltschutz sowie die Daten zum Brandschutz und zur Gefahrenabwehr für unsere Standorte weltweit angeben. Neu in die Berichterstattung aufgenommen haben wir die Angaben zu den flüchtigen organischen Verbindungen (VOC).

Die Berichterstattung umfasst 209 Standorte der Bosch-Gruppe, was einem Abdeckungsgrad von 75,7 Prozent der Mitarbeiter entspricht. Paritäts-

sche und Minderheitsbeteiligungen sind nicht erfasst, insbesondere die rund 50 Fertigungsstandorte der BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH, ZF Lenksysteme GmbH und ZVCC Zexel Valeo Climate Control SA.

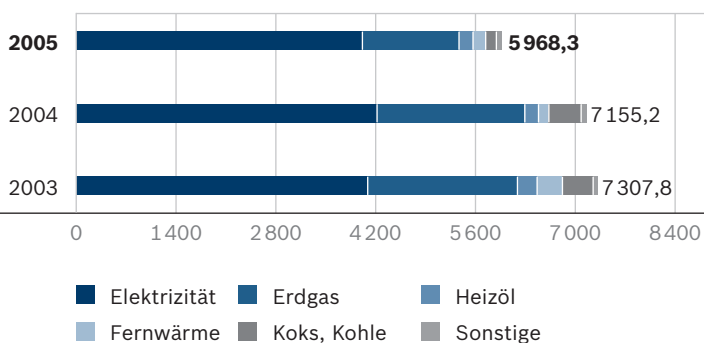
Die Umweltdaten und -ziele der Gesellschaften erfasst Bosch seit 2003 weltweit anhand eines EDV-gestützten Umweltinformationssystems, das auch bei der Durchführung interner Audits genutzt wird. Alle Umweltkennzahlen sind Bestandteil des Umweltcontrollings, das mit Hilfe eines Bewertungssystems die Entwicklung der verschiedenen Indikatoren bis in die einzelnen Standorte hinein verfolgt und analysiert.

Stoff- und Energieströme im Überblick

	Weltweit	Weltweit	Europa	Amerika	Asien-Pazifik
	Gesamt 2005	Gesamt 2004	Anteil 2005	Anteil 2005	Anteil 2005
Umsatz weltweit in Mio. Euro	41 461	38 954	66 %	19 %	15 %
Mitarbeiter gesamt	250 975	237 688	70 %	15 %	15 %
INPUT					
Energieverbrauch (GWh)	5 968,3	7 155,2	70 %	16 %	14 %
Elektrizität	4 012,7	4 218,6	68 %	20 %	12 %
Erdgas	1 357,2	2 069,2	82 %	14 %	4 %
Heizöl	194,1	192,9	37 %	1 %	62 %
Fernwärme	177,7	145,3	73 %	0 %	27 %
Koks, Kohle	153,8	452,1	93 %	0 %	7 %
Sonstige	72,8	77,1	32 %	10 %	58 %
Wasserbezug (Mio. m³)	18,0	20,1	71 %	11 %	18 %
Bezug aus öffentlichen Netzen	9,3	9,1	59 %	15 %	26 %
Eigenförderung	8,7	11,0	85 %	7 %	8 %
OUTPUT					
Emissionen in die Atmosphäre (t)					
CO ₂	369 733	605 246	75 %	10 %	15 %
CO	61	84	68 %	12 %	20 %
NO _x (als NO ₂)	482	697	74 %	12 %	14 %
SO ₂	62	64	40 %	2 %	58 %
VOC	824	2 214	70 %	22 %	8 %
CH ₄	39	70	83 %	11 %	6 %
Abwasser (Mio. m³)	14,6	16,4	77 %	9 %	14 %
Häusliche Abwasser	5,1	4,8	64 %	16 %	20 %
Betriebsabwasser unbehandelt	7,2	8,8	95 %	2 %	3 %
Betriebsabwasser behandelt	2,3	2,8	48 %	16 %	36 %
Abfälle (Tausend t)	705,5	792,1	72 %	21 %	7 %
Abfälle zur Verwertung	402,9	469,3	68 %	25 %	7 %
Abfälle zur Beseitigung	118,9	259,5	55 %	34 %	11 %
Bauabfälle	183,7	63,3	93 %	4 %	3 %

Energieverbrauch

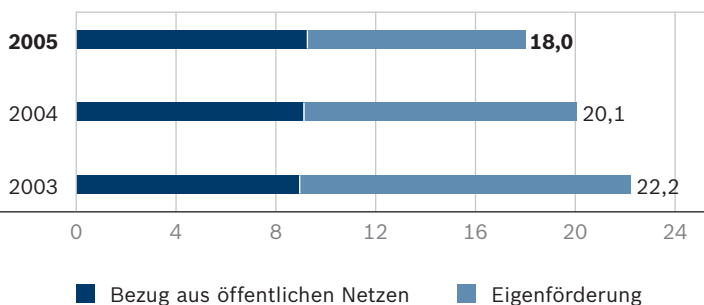
in Gigawattstunden

**Energieverbrauch**

Der Gesamtenergieverbrauch setzt sich zusammen aus elektrischem Strom, Erdgas, Heizöl, Fernwärme, Kohle, Koks und sonstigen Energieträgern. Unser eigener Stromanteil an erneuerbaren Energien beläuft sich auf rund 9,8 Gigawattstunden (GWh). In 2005 reduzierte sich der Gesamtenergieverbrauch um 16,6 Prozent auf 5.968 GWh, wobei der Stromanteil um 8,2 Prozentpunkte auf 67 Prozent stieg. Der Anteil von Erdgas liegt heute bei etwa 23 Prozent. Der Rückgang des Energieverbrauchs wurde trotz steigender Mitarbeiterzahl durch eine Vielzahl von energieeffizienten und -sparenden Maßnahmen erreicht. Durch den Verkauf der Guss- und Edelstahlsparte von Buderus sank insbesondere der Gas- und Koksverbrauch deutlich.

Wasserbezug

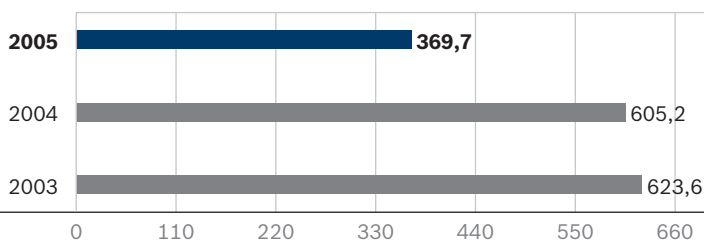
in Mio. Kubikmeter

**Wasserbezug**

Der Gesamtwasserbezug reduzierte sich um 10,3 Prozent auf 18 Millionen Kubikmeter. Während der Frischwasseranteil nahezu konstant blieb, sank die Eigenförderung vor allem durch den Verkauf der Guss- und Edelstahlsparte von Buderus deutlich. Sie macht nur noch knapp die Hälfte des gesamten Wasserbezugs aus. Zum effizienten Umgang mit der wertvollen Ressource trägt neben den vielen Einzelmaßnahmen der Standorte, wie beispielsweise Regenwassernutzung, Sparspülarmaturen und Wasseraufbereitung, vor allem die verstärkte Einrichtung von Kreislaufsystemen bei.

CO₂-Emissionen

in 1.000 Tonnen

**CO₂-Emissionen aus Wärmenutzung**

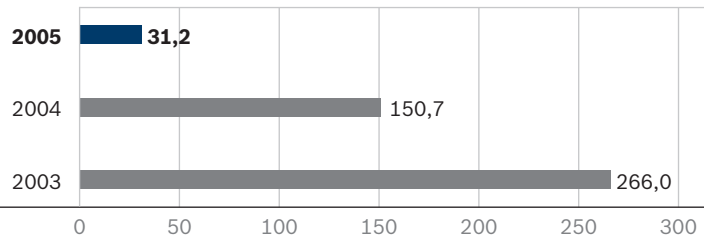
Die CO₂-Emissionen errechnen sich aus dem ermittelten Wärmeverbrauch. Die bei Bosch eingesetzte Wärme speist sich vorwiegend aus Erdgas (70%), Koks/Kohle (15%), Heizöl (7%) und Fernwärme (5%). Insgesamt ist der Wärmebedarf stark gesunken. Emissionen, die bei der Erzeugung von Fernwärme anfallen, werden bei der Berechnung der CO₂-Emissionen nicht berücksichtigt, da sie nicht bei Bosch entstehen. Hauptgrund für den starken Rückgang der CO₂-Emissionen in 2005 ist der Verkauf der Guss- und Edelstahlsparte von Buderus. Am europäischen Emissionshandel ist Bosch mit nur vier Standorten beteiligt (vgl. Seite 45).

Einsatz von Chlorkohlenwasserstoffen

Der Plan zur weltweiten Vermeidung chlorierter Kohlenwasserstoffe (CKW) bei Bosch sah einen schrittweisen Ersatz bis 2005 vor. Im Berichtszeitraum beendete die indische Regionalgesellschaft Mico die Verwendung von CKW. Auch an den verbliebenen Standorten mit CKW-Nutzung konnten die CKW inzwischen vollständig ersetzt werden. Einzige Ausnahme bilden Standorte, die wir jüngst durch Zukauf erworben haben. Ihnen wurde eine Übergangsfrist von zwei Jahren eingeräumt.

Chlorkohlenwasserstoffe

in Tonnen

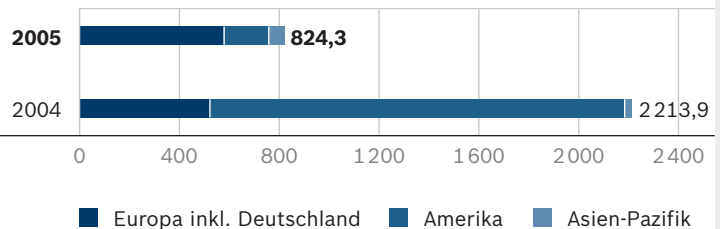


Flüchtige organische Verbindungen

Flüchtige organische Verbindungen (VOC) treten vorzugsweise beim Lackieren und Reinigen von Metallteilen auf. Inzwischen wurden allerdings viele Lackierverfahren an den Bosch-Standorten auf wässrige Lösungen oder Pulverlack umgestellt. Zudem reinigen wir häufig mit Wasser statt mit organischen Lösemitteln, weshalb die VOC-Emissionen erheblich zurückgingen. Es ist weiterhin unser Ziel, die Verdunstung dieser Stoffe durch Substitution oder zumindest durch effektive Kapselung zu vermindern.

Flüchtige organische Verbindungen

in Tonnen

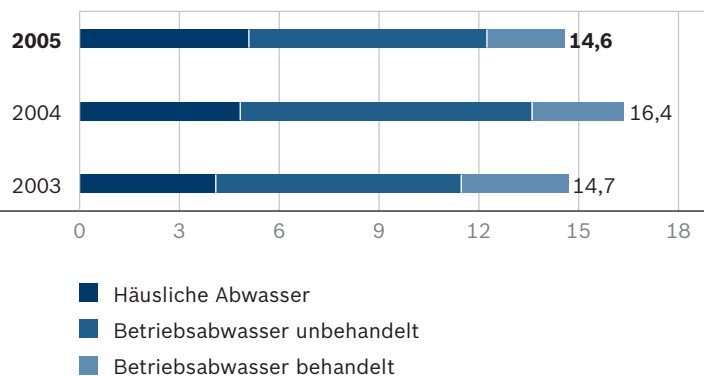


Abwasseraufkommen

Zum Abwasser gehören neben häuslichem Abwasser auch behandeltes und unbehandeltes Betriebsabwasser. Alle Maßnahmen, die zum effizienten Umgang mit Wasser beitragen, führen auch unmittelbar zu einem geringeren Abwasseraufkommen. Besonders positiv wirkte sich hier die Einrichtung von Kreislaufanlagen mit integrierter Wasseraufbereitung aus. Sie führte – neben dem Verkauf der Guss- und Edelstahlsparte von Buderus – dazu, dass das Gesamtabwasseraufkommen im Jahr 2005 um fast elf Prozent abnahm.

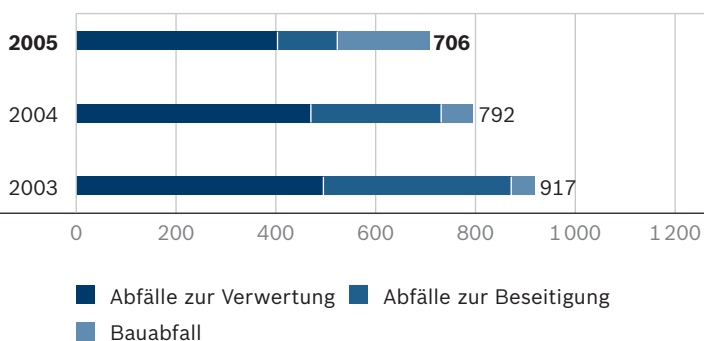
Abwasser

in Mio. Kubikmeter



Gesamtabfallaufkommen

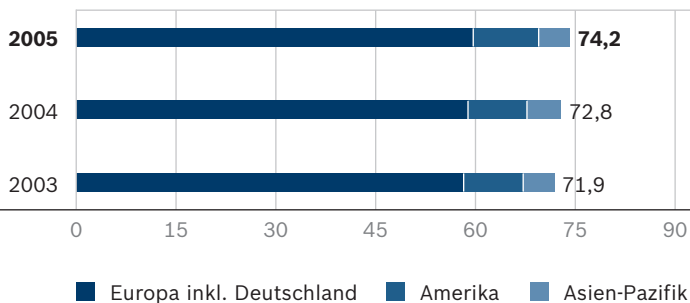
in 1 000 Tonnen

**Abfallaufkommen**

Im Jahr 2005 fielen insgesamt 705 500 Tonnen Abfälle an, was einem Rückgang von fast elf Prozent gegenüber dem Vorjahr entspricht. Der positive Trend spiegelt die anhaltenden Bemühungen der Beauftragten in den Werken wider, nach abfallvermeidenden Lösungen zu suchen. Auch der Verkauf der Guss- und Edelstahlsparte von Buderus trug deutlich zu dieser Reduktion bei. Die Verwertungsquote stieg von 64 Prozent auf 77 Prozent im Jahr 2005. Diese Zahlen berücksichtigen keine Bauabfälle, da deren Menge stark schwankt und kaum in Bezug zu den Fertigungsprozessen steht. Im vergangenen Geschäftsjahr wurden Bautätigkeiten vor allem an den Standorten Schwieberdingen und Plochingen (Deutschland), Bursa (Türkei) sowie Charleston (USA) und Campinas (Brasilien) durchgeführt.

Gefährliche Abfälle

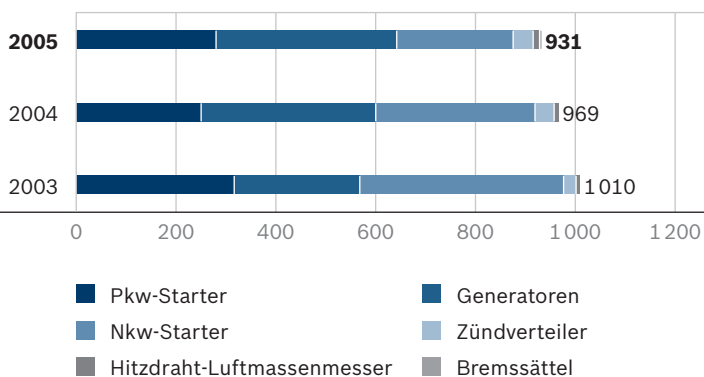
in 1 000 Tonnen

**Gefährliche Abfälle**

Mit 74 200 Tonnen beträgt der Anteil der gefährlichen Abfälle etwa 14 Prozent am Gesamtabfallaufkommen. Im Wesentlichen gehören Schlämme, Emulsionen, Öle und Stäube zu den gefährlichen Abfällen, die wir verwerten oder beseitigen lassen.

Recycling

in 1 000 Stück

**Recycling**

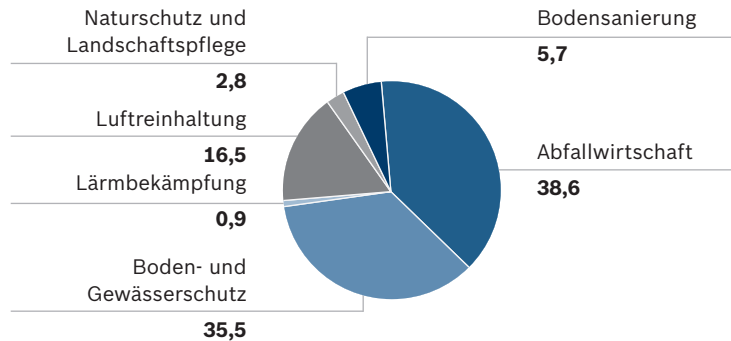
Mehr als 900 000 gebrauchte Pkw-Komponenten werden jährlich in Göttingen (Deutschland) durch die Serieninstandsetzung wieder funktionstüchtig gemacht. Den größten Anteil bilden Starter und Generatoren. Nach einem ausführlichen Test der aufgearbeiteten Teile erhalten diese das „eXchange“-Markensiegel, das der umfassenden Garantie bei Neuteilen gleichkommt.

Umweltschutzkosten und -investitionen

Durch die Ausweitung der Datenerfassung können wir unsere Umweltschutzkosten und -investitionen erstmals weltweit angeben. Im Jahr 2005 betrugen die laufenden Aufwendungen für den Umweltschutz in der Bosch-Gruppe rund 98,0 Millionen Euro. Die Investitionen lagen bei 23,9 Millionen Euro. Der größte Anteil der Aufwendungen entfällt auf die Abfallwirtschaft sowie den Schutz von Böden und Gewässern. Effektive Maßnahmen an den Standorten und die aktive Arbeit der Beauftragten konnten eine leichte Senkung der Ausgaben um etwa 2,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr bewirken.

Laufende Aufwendungen nach Tätigkeitsfeldern

(Summe 2005: 98,0 Mio. Euro)
in Prozent

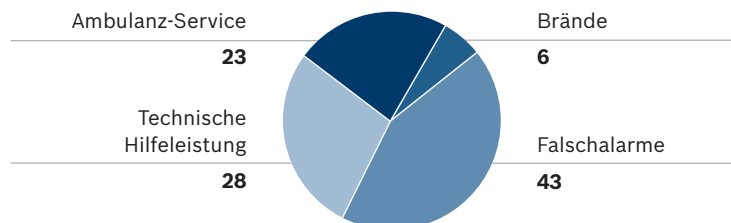


Brandschutz und Gefahrenabwehr

Die Daten zum Brandschutz und zur Gefahrenabwehr decken ebenfalls erstmals unsere Standorte weltweit ab: Mit insgesamt 10879 Einsätzen waren die Bosch-Einsatzkräfte 2005 zwar seltener gefragt als im Jahr 2004 (12834 Einsätze). Doch ist die Zahl der Brandereignisse um 15,5 Prozent auf 647 gestiegen. Am häufigsten, nämlich 4653-mal, war falscher Alarm der Grund für die Benachrichtigung der Feuerwehr. In 3023 Fällen wurde sie zu technischen Hilfeleistungen gerufen.

Einsatzgeschehen Werkfeuerwehr (weltweit)

(Gesamteinsätze 2005: 10879)
in Prozent



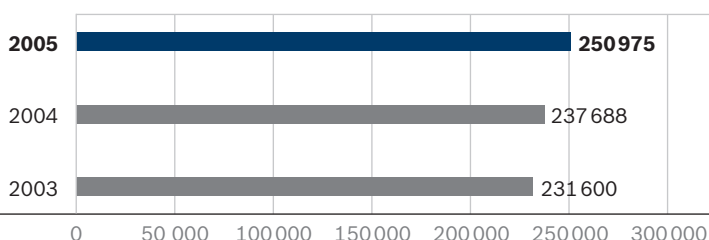
Soziale Daten

Im vergangenen Jahr begann Bosch mit der weltweiten Erhebung sozialer Daten und führte in Ergänzung zum Human Resources Management erstmals eine entsprechende Befragung zur sozialen Verantwortung durch. Diese orientierte sich an den Grundsätzen sozialer Verantwortung und an den Bosch-Werten.

Die Rückmeldungen aus den Regionalgesellschaften außerhalb Deutschlands repräsentieren über 100 000 Mitarbeiter und decken damit 74,5 Prozent der Belegschaft außerhalb Deutschlands ab. Für Deutschland werden die Sozialdaten bereits seit vielen Jahren systematisch erfasst.

Mitarbeiter

Bosch-Gruppe Welt

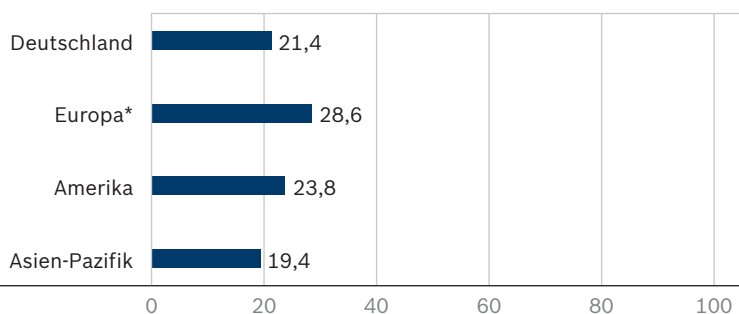


Beschäftigung

In 2005 beschäftigte die Bosch-Gruppe in mehr als 50 Ländern fast 251 000 Mitarbeiter, rund 13 300 mehr als ein Jahr zuvor. 141 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind an Standorten außerhalb Deutschlands tätig. In Deutschland konnten wir die Zahl der Arbeitsverhältnisse trotz schwacher Konjunktur stabil halten, in den aufstrebenden Ländern hingegen nimmt sie infolge der wirtschaftlichen Entwicklung dynamisch zu. Die Fluktuationsrate lag im Jahr 2005 im internationalen Durchschnitt bei 0,9 Prozent.

Frauenanteil

2005
in Prozent



* Ohne Deutschland

Frauenanteil

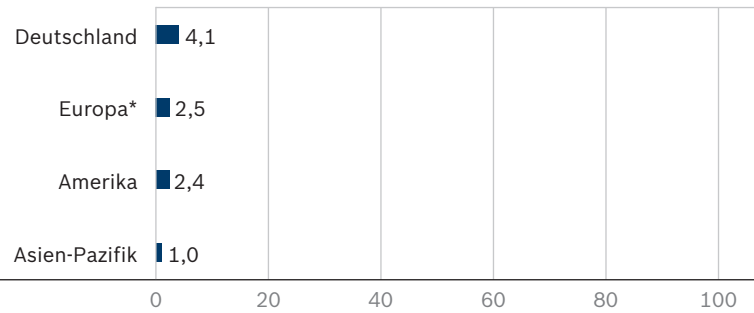
Der Anteil weiblicher Mitarbeiter liegt weltweit bei rund 23 Prozent. Den höchsten Frauenanteil hat Europa mit 28,6 Prozent, in der Region Asien-Pazifik liegt er bei knapp 20 Prozent. Seit Mitte der 90er Jahre unterstützt die Geschäftsführung die Frauenförderung aktiv. Drei Prozent der oberen Führungsebene sind von Frauen besetzt, bei mittleren und unteren Führungspositionen liegt der Frauenanteil bei sechs beziehungsweise sieben Prozent.

Ausbildung

Weltweit bietet Bosch nahezu 6800 Jugendlichen eine Ausbildungsstelle und bildet damit weit über den eigenen Bedarf aus. Auch an Standorten außerhalb Deutschlands, zum Beispiel in Brasilien und den USA, hat Bosch eine Ausbildung nach dem angesehenen deutschen dualen Ausbildungssystem etabliert, das den Erwerb theoretischen Wissens mit Berufspraxis verbindet. Zahlreiche Auszubildende nutzen die Möglichkeit eines länderübergreifenden Lehrlingsaustauschs.

Anteil der Auszubildenden

2005
in Prozent



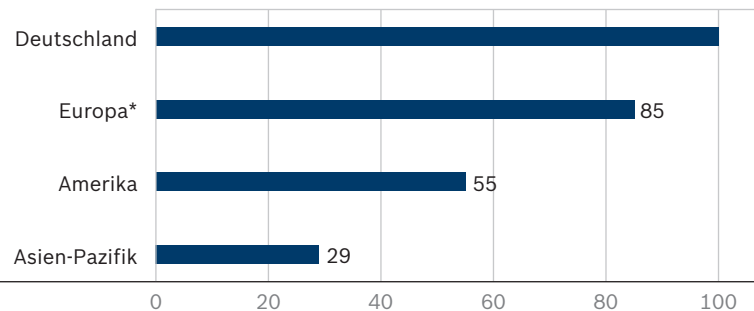
* Ohne Deutschland

Teilzeitmodelle

Neben Modellen zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit wie Gleitzeit, flexible Schichtarbeit oder Telearbeit bietet Bosch seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung. Diese steht einem überwiegenden Anteil der Beschäftigten in den Regionen Amerika und Europa offen. Derzeit arbeitet jede vierte Mitarbeiterin der Bosch-Gruppe in Deutschland in Teilzeit. Insgesamt nutzen 5,5 Prozent der Beschäftigten dieses Angebot.

Möglichkeit zu Teilzeit

2005
in Prozent



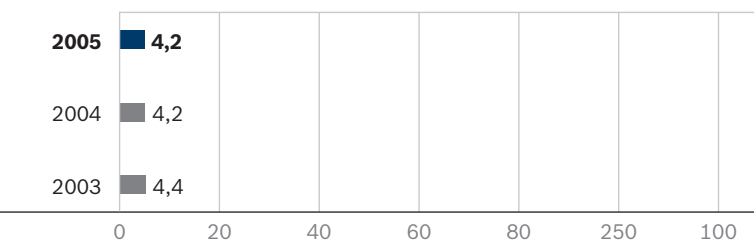
* Ohne Deutschland

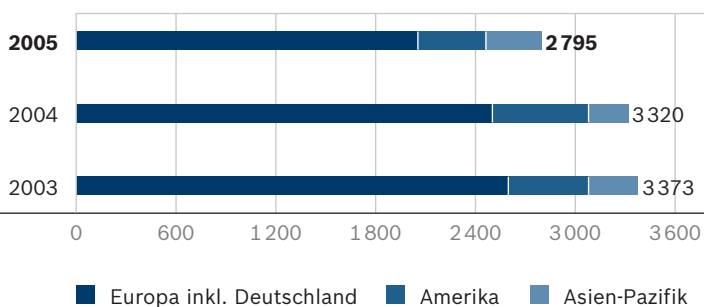
Krankenstand

Im Berichtszeitraum blieb der Krankenstand in der Bosch-Gruppe in Deutschland unverändert bei 4,2 Prozent. Mit zahlreichen Maßnahmen unterstützt Bosch seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit beim Schutz ihrer Gesundheit (vgl. Seite 40).

Krankheitsquote

Bosch-Gruppe Deutschland
in Prozent

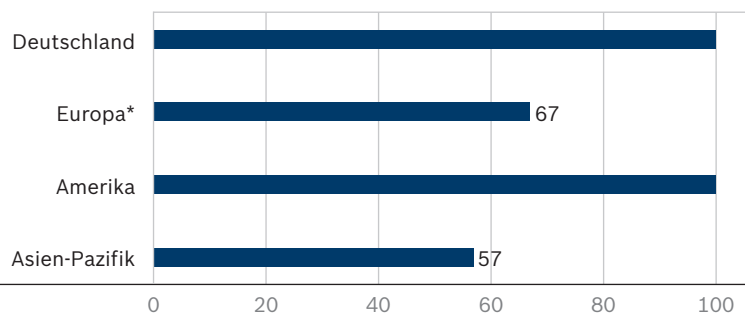


Unfallgeschehen**Anzahl Betriebsunfälle***

* Erfasst sind Betriebsunfälle mit mehr als einem Ausfalltag

Arbeitssicherheit

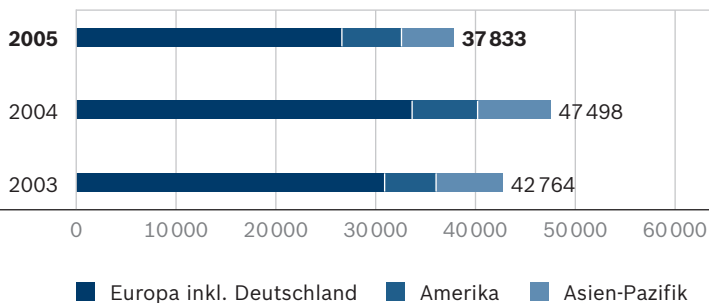
Die Daten zum Unfallgeschehen beziehen erstmals die Standorte weltweit ein. Erfreulicherweise sank die Zahl der Betriebsunfälle mit mehr als einem Ausfalltag kontinuierlich – von 3320 im Jahr 2004 auf 2795 im Jahr 2005. Die Zahl der tödlichen Unfälle sank von drei im Jahr 2004 auf einen in 2005. Einige Standorte wurden bereits nach der internationalen Norm OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series) zertifiziert oder bereiten sich darauf vor (vgl. Seite 41).

Abdeckung Betriebliche Gesundheitsprogramme**in Prozent der Beschäftigten**

* Ohne Deutschland

Gesundheitsmanagement

An allen Standorten erhalten unsere Mitarbeiter Schulungen zum Gesundheitsschutz und Trainings zur Soforthilfe bei Notfällen – Maßnahmen, die vor allem an den Standorten in Asien in den vergangenen Jahren intensiviert wurden. Viele unserer Standorte haben Werkärzte und eigene Ambulanzen und verfügen über Vermeidungsstrategien für Gefahrstoffe.

Unfallgeschehen**Anzahl Ausfalltage****Ausfallzeiten**

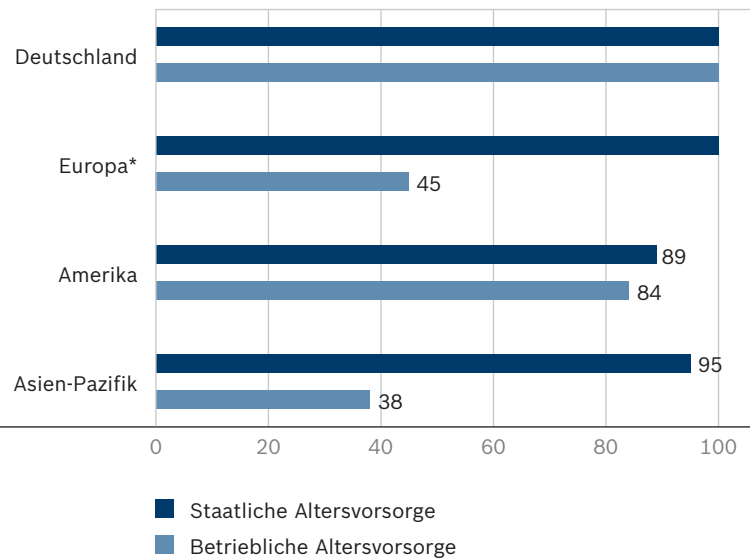
Neben den Betriebsunfällen, die um 15,8 Prozent weltweit abnahmen, verringerten sich auch die unfallbedingten Ausfallzeiten um 20,3 Prozent.

Altersvorsorge

Die Bosch-Gruppe hat die betriebliche Altersvorsorge für ihre rund 110000 Mitarbeiter in Deutschland weiterentwickelt. Anfang 2006 wurden der bisherige Kapital Vorsorge Plan sowie der Bosch Pensionsfonds zum Bosch Vorsorge Plan zusammengeführt (vgl. Seite 41). Weltweit steht den Bosch-Mitarbeitern mindestens eine staatliche oder eine betriebliche Altersversorgung zur Verfügung.

Abdeckung Altersvorsorge

in Prozent der Beschäftigten



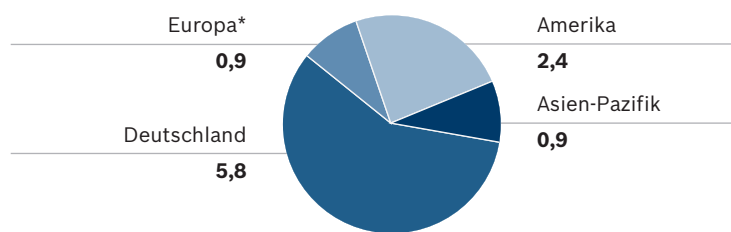
* Ohne Deutschland

Spenden

Die Bosch-Gesellschaften und -Standorte engagieren sich, um bei Notsituationen im Umfeld zu helfen oder kulturelle Anliegen sowie ökologische Aktivitäten finanziell beziehungsweise durch Sachspenden oder Personalkapazität zu unterstützen.

Spendenaufkommen

Gesamtaufkommen 2005: 10,0 Mio. Euro
in Mio. Euro



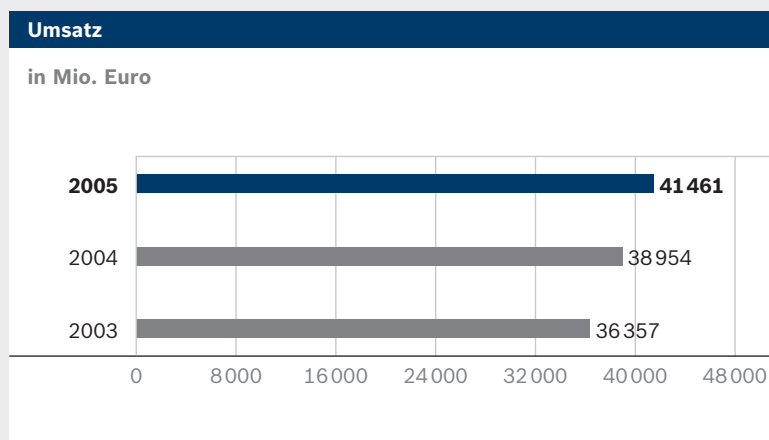
* Ohne Deutschland

Mitgliedschaften

Die Robert Bosch GmbH ist seit 1995 Mitglied bei Transparency International und engagiert sich im Deutschen Netzwerk Wirtschaftsethik (DNWE), dem nationalen Verband des European Business Ethics Network (EBEN). Bei econsense war Bosch im Jahr 2000 Gründungsmitglied, als dieses Forum für nachhaltige Entwicklung von führenden deutschen Unternehmen initiiert wurde. Seit 2004 gehört die Bosch-Gruppe dem Global Compact der Vereinten Nationen an. Als Organisational Stakeholder unterstützen wir die Global Reporting Initiative.

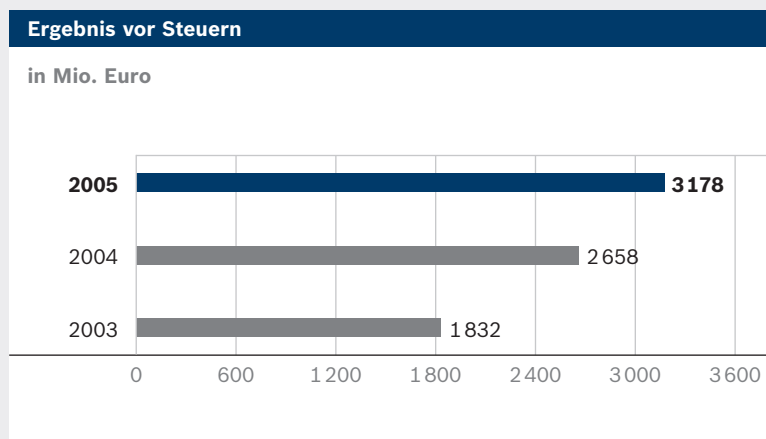
Finanzielle Daten

Die finanziellen Daten der Bosch-Gruppe wurden für das Geschäftsjahr 2005 erstmals unter Beachtung der International Financial Reporting Standards (IFRS) erstellt. Die Angaben für 2004 sind nach denselben Grundsätzen ermittelt. Die Werte für 2003 basieren auf den deutschen handelsrechtlichen Regelungen.



Wirtschaftliche Entwicklung

Der Umsatz stieg 2005 auf insgesamt 41,5 Milliarden Euro. Außerhalb Deutschlands konnte Bosch den Umsatz um 8,5 Prozent auf 30,4 Milliarden Euro und damit auf 73 Prozent des Gesamtumsatzes steigern. Am weltweiten Umsatz hatte Europa einschließlich Deutschland einen Anteil von 66 Prozent, Amerika einen Anteil von 19 und Asien-Pazifik einen Anteil von 15 Prozent. Von den früheren Buderus-Bereichen Guss und Edelstahl haben wir uns im vergangenen Jahr getrennt. Neu akquiriert wurde 2005 der schwedische Wärmepumpenhersteller IVT Holding AB.



Ergebnis vor Steuern

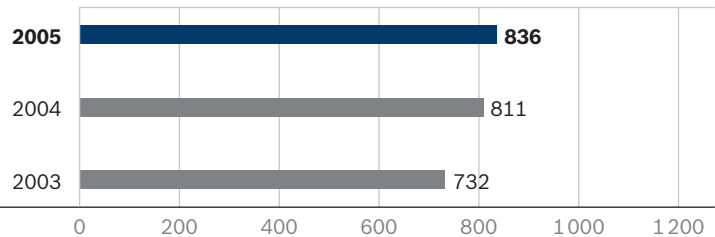
Die Bosch-Gruppe steigerte 2005 das Ergebnis vor Steuern (EBIT) auf 3,2 Milliarden Euro gegenüber 2,7 Milliarden Euro im Vorjahr. Die Verbesserung resultiert zum größeren Teil aus dem Anstieg unseres Nettofinanzergebnisses um gut 300 Millionen Euro.

Steuern und Fördermittel

Die Steuern vom Einkommen und vom Ertrag umfassen die in den einzelnen Ländern tatsächlich gezahlten oder geschuldeten Steuern sowie die latenten Steuern, die zukünftige Steuerverpflichtungen und -entlastungen widerspiegeln. Bosch erhielt im Jahr 2005 öffentliche Fördermittel in Höhe von 43,2 Millionen Euro.

Steuern vom Einkommen und vom Ertrag

in Mio. Euro

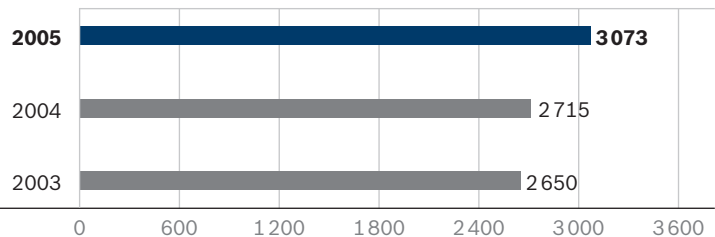


Forschungs- und Entwicklungsaufwand

Im vergangenen Jahr haben wir insgesamt rund 3,1 Milliarden Euro oder 7,4 Prozent vom Umsatz für Forschung und Entwicklung aufgewendet – so viel wie nie zuvor. Davon entfielen allein auf die Kraftfahrzeugtechnik rund 2,5 Milliarden Euro, also 9,6 Prozent des Umsatzes in diesem Unternehmensbereich.

Forschungs- und Entwicklungsaufwand

in Mio. Euro

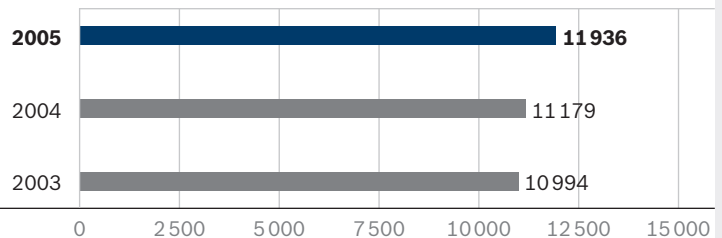


Personalaufwand

Der Personalaufwand setzt sich zusammen aus Löhnen und Gehältern sowie Aufwendungen für soziale Abgaben und die Altersvorsorge.

Personalaufwand

in Mio. Euro



Nachhaltigkeitsprogramm

Ziel	Termin	Kommentar	Status
Managementsystem			
Vollständige Überführung des Bosch-internen Regelwerks zum Umwelt- und Arbeitsschutz in eine einheitliche Form (Bosch-Norm).	2005	Aus historischen Gründen gibt es eine Vielfalt an internen Regelungen zum Arbeits- und Umweltschutz. Das für diese Themen zuständige Steering-Committee ist in die Neugestaltung der einzelnen Regelungen eingebunden.	erreicht
Implementierung von Umweltmanagementsystemen gemäß ISO 14001.	2007	Seit Anfang 2004 konnten weitere 34 Standorte vor allem in Asien und Amerika nach ISO 14001 zertifiziert werden. Die Zahl der zertifizierten Standorte liegt nun bei 145 (vgl. Seite 44). Die Einführung von Umweltmanagementsystemen erfolgt an allen umweltrelevanten Standorten nach einem verbindlichen Meilensteinplan. Die Überprüfung der Systeme wird nach einem internen Auditprozess durchgeführt, fallweise mit externer Zertifizierung. Für neue Standorte gilt jeweils eine Adaptionszeit von vier Jahren. Integrierte Audits verfolgen wir nicht weiter als quantitatives Ziel. Kombinierte Audits mit der Qualität und der Arbeitssicherheit führen wir durch, wenn dies zweckmäßig ist.	angepasst
Integration des Umweltschutzes in das Vorzugslieferantenkonzept.	2007	Der Rahmenvertrag mit Vorzugslieferanten wurde um Umweltschutz- und Arbeitsschutzaspekte erweitert. Er soll bis Ende 2007 mit allen Lieferanten der 1. und 2. Ebene vereinbart werden. Diese Aspekte werden bei Lieferantenpotenzialanalysen bewertet und in Lieferantenaudits auf Erfüllung überprüft (vgl. Seite 19).	in Arbeit
Erzeugnisse			
Beitrag zur Senkung der durchschnittlichen CO ₂ -Emissionen bei Pkw um 25 Prozent.	2008	Neue Produktentwicklungen leisten einen Beitrag zur Zusage des Verbands der europäischen Kraftfahrzeughersteller (ACEA), die CO ₂ -Emissionen von Fahrzeugen auf durchschnittlich 140 g/km zu reduzieren.	in Arbeit
Reduzierung der Abgasemissionen für Dieselfahrzeuge.	laufend	Mit der Weiterentwicklung von Diesel-Einspritzsystemen und innermotorischen Maßnahmen leistet Bosch einen wesentlichen Beitrag zur Emissionsreduzierung. Ergänzt wird dies durch das Management von Dieselpartikelfiltern und den Einsatz der Bosch Denoxtronic zur deutlichen Reduzierung der NO _x -Emission mittels aktiver Abgasnachbehandlung bei Nutzfahrzeugen.	in Arbeit
Beitrag zur Halbierung der Anzahl der jährlichen Verkehrstoten in Europa auf 25 000.	2010	Einführung von Fahrerassistenzsystemen, Steigerung der Ausstattung von Fahrzeugen mit dem Elektronischen Stabilitäts-Programm ESP® und Durchführung von Schulungen zum Nutzen von ESP®.	neu
Mitarbeiter			
Regelmäßige Durchführung der weltweiten Mitarbeiterbefragung alle zwei Jahre.	2007	Identifizierte Handlungsbedarfe aus der Mitarbeiterbefragung 2005 werden abgeleitet und auf allen hierarchischen Ebenen gezielt aufgegriffen.	neu

Ziel	Termin	Kommentar	Status
Ausbildung über unseren Bedarf hinaus und Angebot von Ausbildungskapazitäten für andere Firmen.	laufend		neu
Weltweit einheitliche Erfassung des notwendigen Qualifizierungsbedarfs unserer Mitarbeiter anhand strategischer Vorgaben.	laufend	Für jeden einzelnen Mitarbeiter sollen Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung festgelegt werden.	neu
Internationale Ausbildung und Entwicklung unserer Führungskräfte.	laufend	Die Auswahl und Förderung erfolgt nach weltweit einheitlichen Kriterien und berücksichtigt lokale Anforderungen sowie die Bedarfe in den Ländern.	neu
Erhöhung des Anteils nationaler Führungskräfte in den Wachstumsländern.	langfristig	Langfristig streben wir in allen Bereichen der Bosch-Gruppe eine internationale Zusammensetzung des Führungskreises an. Dabei soll der größte Anteil unserer Führungskräfte aus dem jeweiligen Land stammen.	neu
Intensivierung der Chancengleichheit und Erhöhung des Anteils von weiblichen Führungskräften.	laufend	Wir arbeiten in allen Bereichen aktiv daran, qualifizierte Frauen zu gewinnen und zu fördern. Wir führen insbesondere junge Frauen an technische Tätigkeitsfelder heran. Dazu führen wir unterschiedliche, breit gefächerte Maßnahmen durch.	neu
Umweltschutz in der Fertigung			
Vollständige Substitution von CKW an allen Standorten.	2005	Im Berichtszeitraum beendete die indische Regionalgesellschaft Mico die Verwendung von CKW. Auch in den verbliebenen Bosch-Standorten mit CKW-Nutzung konnten die CKW inzwischen vollständig ersetzt werden. Einzige Ausnahme bilden Standorte, die wir jüngst durch Zukauf erworben haben. Diesen wurde eine Übergangsfrist von zwei Jahren eingeräumt.	erreicht
Weiterentwicklung des Abfallmanagements.	2005	Einbindung Bosch Rexroth in Abfallstatistik und Entsorgerprüfungen. Neuorganisation von Entsorgeraudits.	erreicht
Erkundung und bedarfsweise Sanierung von Altlasten an allen Fertigungsstandorten.	2010	Als altlastenrelevant sind 360 Standorte eingestuft. An 150 Standorten werden noch ausstehende Erkundungen nach einem verbindlichen Meilensteinplan vorgenommen. Eine Sanierung wird bei Bedarf durchgeführt. Für neue Standorte gilt eine Übergangszeit von zwei Jahren.	in Arbeit
Steigerung der Ressourceneffizienz (Energie, Wasser, Abwasser und Abfall).	2007	Die wesentlichen Einzelziele und Maßnahmen der Standorte sollen künftig im Internet dargestellt werden.	in Arbeit
Ausbau eines Kennzahlensystems zum Ökocontrolling und Implementierung eines Zielentfaltungsprozesses.	2007	Erweiterung der Umwelt-Datenbank um relevante Parameter. Implementierung eines Top-Down-Zielvereinbarungsprozesses im Unternehmen.	neu
Umsetzung der neu entwickelten Brandschutzstandards im Rahmen der Gefahrenabwehrplanung.	2007	Roll-out nach einem festen Meilensteinplan.	neu
Sicherstellen der Anforderungen (Kunden, Rechtsnormen, Bosch-Vorgaben) bezüglich Deklaration und Verbot von Inhaltsstoffen.	2007	Überprüfung und Anpassung des Produktentstehungsprozesses (PEP).	neu

Impressum

Herausgeber

Robert Bosch GmbH
Robert-Bosch-Platz 1
D-70839 Gerlingen-Schillerhöhe

Postanschrift:
Postfach 10 60 50
D-70049 Stuttgart
Tel. +49 711 811-0
Fax +49 711 811-6630
www.bosch.de

Verantwortlich

Zentralabteilung Unternehmenskommunikation
Leitung: Uta-Micaela Dürig

Konzept, Text und Gestaltung

akzente Kommunikationsberatung,
München und Stuttgart
Sabine Lutz
Ludger Meyer
Bernhard Schwager

Fotografie

Robert Bosch GmbH
Robert Bosch Stiftung GmbH
Andy Ridder (Titelbild und Seiten 2, 3 und 8–11)
Bildagentur corbis (Seite 39)

Lithografie und Druck

Grafisches Zentrum Drucktechnik GmbH,
Ditzingen-Heimerdingen

Papier

Scheufelen BVS matt; dieses Papier ist nach den Regeln des PEFC – Program for the Endorsement of Forest Certification – zertifiziert.

Bindung

Thalhofer Großbuchbinderei GmbH,
Schönaich

Titelfotos



Unsere Mitarbeiter Sumit Kumar, Sonja Schmitz und Ulrich Alkemade (von links nach rechts) zeigen Kollektoren für thermische Solaranlagen unserer Tochtergesellschaft BBT Thermotechnik GmbH, die in Wetringen (Deutschland) entwickelt und produziert werden.

Sumit Kumar ist Experte für betriebswirtschaftliche Software bei Bosch in Indien. Er unterstützt seit gut einem Jahr unsere Zentralabteilung Finanzen bei der Einführung von SAP-Systemen.

Sonja Schmitz leitete das Team von Assistentinnen, das 2001 „Sekretariat Open“ ins Leben gerufen hat, ein Netzwerk für alle deutschen Kolleginnen. Sie engagiert sich weiterhin und hilft mit, den jährlichen Erfahrungsaustausch zu organisieren.

Ulrich Alkemade leitet die Abteilung Chemische Prozesse und Technologie in unserem Zentralbereich Forschung und Vorauentwicklung. Er befasst sich unter anderem mit der Technologie für Energiespeicher und -wandler.



Bauaktivitäten haben Auswirkungen auf die Umwelt. Diese kompensieren wir durch Maßnahmen für den Naturschutz. Im Werk Eisenach (Deutschland) haben wir unter anderem ein Biotop angelegt (Seite 47).



Jährlich zeichnen wir die kreativsten Mitarbeiter aus. Bernd Siber gehört zu den „Bosch-Erfindern“ des Jahres 2005 für die Entwicklung des deckenbündigen Brandmelders „Invisible“ (Seite 23).

Ansprechpartner

Sabine Lutz
C/CCC
Robert Bosch GmbH
Postfach 10 60 50
D-70049 Stuttgart
sabine.lutz@de.bosch.com
Tel. +49 711 811-6241
Fax +49 711 811-7082

Aktuelle und weitergehende Informationen
zum Umweltschutz finden Sie auf unserem
Umweltportal: www.bosch-umwelt.com

Allgemeine Fragen zum Umweltschutz bei
Bosch beantwortet Ihnen:

Bernhard Schwager
C/PS
Robert Bosch GmbH
Postfach 10 60 50
D-70049 Stuttgart
bernhard.schwager@de.bosch.com
Tel. +49 711 811-48930
Fax +49 711 811-7083

Weitere Informationen zum Unternehmen
erhalten Sie im Geschäftsbericht 2005 oder
in der Broschüre „Bosch heute“ sowie im
Internet unter: www.bosch.com.

Die genannten Broschüren und der vorliegende
Bericht sind auch in englischer Sprache erhält-
lich. Sie können per E-Mail angefordert werden
unter: bosch@infoscan-sinsheim.de

Index nach GRI (Guidelines 2002)

GRI Berichtselement (Kernindikatoren)	Seite
1.1 Vision und Strategie	4, 7
1.2 Vorwort des Vorsitzenden	2
2.1 Name des Unternehmens	4
2.2 Produkte und Dienstleistungen	6, 22
2.3 Unternehmensstruktur	5, 6
2.4 Wichtigste Geschäftsbereiche	5, 6
2.5 Länder der Geschäftstätigkeit	58
2.6 Eigentumsstruktur	14
2.7 Betreute Märkte	4, 5
2.8 Umfang der Organisation	4, 5
2.9 Liste der Anspruchsgruppen	n.b.
2.10 Ansprechpartner für Nachhaltigkeitsthemen	72
2.11 Berichtszeitraum	Klappe vorne
2.12 Datum des letzten Berichts	Klappe vorne
2.13 Grenzen des Berichts	Klappe vorne, 59, 64
2.14 Wesentliche Änderungen	Klappe vorne, 59
2.15 Joint Ventures, Tochtergesellschaften etc.	6, 59
2.16 Änderungen bei der Darstellung von Informationen	Keine
2.17 Entscheidung, GRI-Richtlinien nicht anzuwenden	n.b.
2.18 Kriterien für Kosten und Nutzen	n.b.
2.19 Änderung der Messverfahren	59
2.20 Richtigkeit und Zuverlässigkeit des Berichts*	59, 64
2.21 Externe Verifizierung der Aussagen	n.b.
2.22 Zugang zu weiterführenden Informationen	Klappe vorne, 72
Führungsstruktur und Managementsysteme	
3.1 Führungsstruktur, inkl. Nachhaltigkeitsverantwortung	14, 17
3.2 Unabhängigkeit des Aufsichtsrats	14
3.3 Verfahren zur Bestimmung von Expertise für den Vorstand	n.b.
3.4 Verfahren auf Vorstands-/Aufsichtsratsstufe zur Überwachung ökologischer, ökonomischer und sozialer Risiken und Chancen	n.b.
3.5 Verknüpfungen von Vorstandsvergütung mit Zielerreichung im Nachhaltigkeitsbereich	n.b.
3.6 Nachhaltigkeitsorganisation	17
3.7 Vision und Unternehmenswerte	7
3.8 Aktionärsempfehlungen an den Vorstand	n.b.
3.9 Identifizierung der Stakeholder	n.b.
3.10 Einbeziehung von Stakeholder-Umfragen	n.b.
3.11 Anliegen der Stakeholder*	16, 23
3.12 Verwendung von Stakeholder-Informationen	30
3.13 Umsetzung des Vorsorgeprinzips	44
3.14 Teilnahme an externen Initiativen	19, 27, 34, 40
3.15 Mitgliedschaften	19, 34, 72
3.16 Management vor- und nachgelagerter Auswirkungen (z.B. Lieferantenmanagement)	18, 19
3.17 Management indirekter Auswirkungen	n.b.
3.18 Veränderungen im Hinblick auf Standorte oder Aktivitäten	Keine
3.19 Programme und Verfahrensweisen	16, 17, 19
3.20 Zertifizierungsstatus der sozialökologischen Managementsysteme	44
Ökonomische Indikatoren	
EC1 Umsatz	68
EC2 Geographische Aufteilung der Märkte*	4, 58, 68
EC3 Kosten aller gekauften Waren und Dienstleistungen	18
EC4 Pünktlich bezahlte Verträge	n.b.
EC5 Leistungen an Arbeitnehmer (Gehälter, Sozialleistungen)	69
EC6 Ausschüttungen an Kapitalgeber*	14
EC7 Veränderungen der Gewinnrücklagen	n.b.

GRI Berichtselement (Kernindikatoren)	Seite
EC8 Gesamtsumme aller Steuerzahlungen nach Ländern*	69
EC9 Staatl. Zuschüsse/Subventionen nach Ländern	69
EC10 Spenden an Gemeinschaft und Zivilgesellschaft	67
Ökologische Indikatoren	
EN1 Gesamter Materialverbrauch nach Art	n.b.
EN2 Verwertung von Abfällen	46, 49, 62
EN3 Eigener Energieverbrauch (nach Quellen aufgeschlüsselt)	59, 60
EN4 Indirekter Energieverbrauch	59
EN5 Wasserverbrauch	59, 60
EN6 Genutzte Flächen in artenreichen Habitaten	n.b.
EN7 Wesentliche Auswirkungen auf die Artenvielfalt*	47
EN8 Emissionen klimarelevanter Gase	59, 60, 61
EN9 Ozonschädigende Substanzen	59, 61
EN10 NO _x , SO _x , u.a. signifikante Luftemissionen	59
EN11 Abfallmenge nach Art und Entsorgungsmethode	59, 62
EN12 Bedeutsame Wassereinträge nach Art	61
EN13 Größere Unfälle mit Freisetzung v. Schadstoffen	n.b.
EN14 Umweltauswirkungen der Produkte und Dienstleistungen	20, 24
EN15 Wiederverwertung von Produkten	46, 62
EN16 Strafen für die Nichteinhaltung gesetzlicher Umweltregelungen	n.b.
Soziale Indikatoren: Arbeitsbedingungen	
LA1 Aufschlüsselung der Belegschaft nach Regionen	4
LA2 Fluktuation und Arbeitsplätze nach Regionen	4, 64
LA3 Anteil Mitarbeiter nach Regionen, vertreten durch Gewerkschaften oder abgesichert durch Tarifverträge	39
LA4 Einbeziehung Mitarbeiter bei betrieblichen Entscheidungen	39
LA5 Dokumentationspraxis Unfälle/Krankheit	65, 66
LA6 Formelle Gremien zu Sicherheit und Gesundheit	17, 40, 41
LA7 Verletzungen, Abwesenheitsquote und Todesfälle	65, 66
LA8 Grundsätze und Programme zu HIV/AIDS	40
LA9 Aus- und Weiterbildungsstunden nach Mitarbeiterkategorie	n.b.
LA10 Grundsätze/Programme zur Chancengleichheit	36, 38, 39, 40
LA11 Vielfalt oberes Management, inkl. Vorstand (Geschlecht/Kultur)	38, 64
Soziale Indikatoren: Menschenrechte	
HR1 Grundsätze/Verfahren zur Überwachung der Menschenrechte	19, 34, 39, 40
HR2 Berücksichtigung bei Investitionen und Einkauf	n.b.
HR3 Grundsätze/Verfahren hinsichtlich Zulieferkette	19
HR4 Grundsätze/Verfahren gegen Diskriminierungen*	34, 39, 40
HR5 Gewährleistung einer unternehmensweiten Vereinigungsfreiheit	39
HR6 Grundsätze/Maßnahmen zur Verhinderung von Kinderarbeit*	19, 34
HR7 Grundsätze/Maßnahmen zur Verhinderung von Zwangsarbeit*	34
Soziale Indikatoren: Gesellschaft	
SO1 Eindämmung negativer Auswirkungen für die Standortgemeinden*	54
SO2 Grundsätze/Verfahren, um Korruption vorzubeugen	19
SO3 Grundsätze/Verfahren im Hinblick auf politische Spenden	n.b.
Soziale Indikatoren: Verantwortung für Produkte und Dienstleistungen	
PR1 Gesundheit und Sicherheit der Kunden	27, 28, 29
PR2 Grundsätze/Verfahren zur Produktkennzeichnung	n.b.
PR3 Grundsätze/Verfahren z. Datenschutz der Kunden	n.b.

n.b. nicht berichtet

* Keine vollständige Information gemäß GRI-Indikator bzw. nur Beispiele

Leitsätze zum Arbeits- und Umweltschutz

Nachhaltigkeit

Wir sind uns bewusst, dass unser Handeln im Einklang mit Ökonomie, Ökologie und mit der Verantwortung für die Gemeinschaft stehen muss, auch mit dem Blick auf zukünftige Generationen. Auf die Gesundheit und die Sicherheit des Menschen, den sparsamen Umgang mit den Ressourcen und die Sauberkeit der Umwelt zu achten, sind daher Unternehmensgrundsätze.

Verantwortung

Es ist Aufgabe aller Mitarbeiter, Gefährdungen für den Menschen und die Umwelt zu vermeiden sowie Gesetze und Vorschriften zu Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz strikt einzuhalten. Es ist außerdem Führungsaufgabe, Gefährdungen zu erkennen, sie zu bewerten und geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Erzeugnisse

Wir entwickeln und fertigen unsere Erzeugnisse nach dem Leitsatz „Sicher – Sauber – Sparsam“. Unsere Erzeugnisse erhöhen die Sicherheit für den Menschen und verringern die Belastungen für die Umwelt, auch bei ihrer späteren Verwertung und Entsorgung.

Prozesse

Wir gestalten unsere Prozesse unter Beachtung der Wirtschaftlichkeit so, dass Gesundheit und Sicherheit des Menschen Vorrang haben und Einwirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich bleiben. Auf Störfälle sind wir vorbereitet. Auf dieser Basis arbeiten wir mit unseren Lieferanten und Dienstleistern.

Kontinuierliche Verbesserung

Wir überprüfen regelmäßig unsere Prozesse und unser Verhalten. Wir messen Einwirkungen auf den Menschen und auf die Umwelt. Dadurch erkennen wir Schwachstellen und Verbesserungsmöglichkeiten und können ein effektives Programm zu Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz gestalten.



Robert Bosch GmbH

Postfach 10 60 50
70049 Stuttgart
Deutschland
Telefon +49 711 811-0
Fax +49 711 811-6630
www.bosch.com

Printed in Germany

