

dritten Schritt analysieren wir gemeinsam mit den Mitarbeitern deren Fähigkeiten. Anschließend werden die vorhandenen Fähigkeiten mit dem zukünftigen Bedarf abgeglichen. Daraus ergeben sich die Maßnahmen zum Aufbau der Kompetenzen der Mitarbeiter. Dabei stehen neben den klassischen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten Lernformen wie Coaching und Job Rotation zur Verfügung. Wenn erforderlich, konzipieren wir Maßnahmen auch neu.

Schließlich messen wir anhand von Kenngrößen den Erfolg der Weiterbildung. So bauen wir die für unseren Geschäftserfolg entscheidenden Kompetenzen gezielt auf.

Über Bedarf ausbilden

Eine hochwertige Ausbildung ist das Fundament für einen guten Start ins Berufsleben. Wir betrachten die berufliche Qualifizierung junger Menschen als Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung und bilden deshalb seit Jahren über den eigenen Bedarf aus. Weltweit erhalten rund 6 000 junge Menschen ihre **Ausbildung** bei Bosch. An den deutschen Standorten haben im Herbst 2007 rund 1 400 Jugendliche eine Ausbildung begonnen; damit haben wir das bereits hohe Vorjahresniveau um über fünf Prozent gesteigert. Besonders erfreulich ist der Anteil weiblicher Auszubildender; er liegt bei 20 Prozent. Es stehen mehr als 40 verschiedene Ausbildungsberufe zur Auswahl. Zu unseren besonderen Angeboten zählt bereits seit einigen Jahren die Juniorfirma, in der Auszubildende sich als Unternehmer bewähren können.

Arbeitnehmerrechte und Beschäftigung

An allen Standorten der Bosch-Gruppe haben unsere Mitarbeiter grundsätzlich die Möglichkeit, Arbeitnehmervertretungen

zu bilden. Unser gutes Verhältnis zu den Arbeitnehmervertretungen ist eine Säule der Bosch-Kultur und drückt sich in verschiedenen Formen der Beteiligung aus. Sowohl die jährliche Betriebsräteversammlung als auch die regelmäßigen Sitzungen des Europa Committee (EC) der Betriebsräte bieten den Arbeitnehmervertretern eine Plattform, mit der Bosch-Geschäftsführung aktuelle Themen zu diskutieren. Auf der 11. Sitzung des Europa Committee unterzeichneten die 40 Betriebsräte aus 21 Ländern eine Klimaschutz-Resolution, die sich zum Beitrag der Automobilindustrie für eine Reduzierung des Kohlendioxids bekennt.

Wichtige Themen im Rechenschaftsbericht des Gesamtbetriebsrats waren die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte, der Aufbau von Beschäftigung und die Sicherung von Arbeitsplätzen. Durch große Investitionen in den Bau einer Fabrik für Windkraftgetriebe in Nürnberg und in eine neue Halbleiterfabrik in Reutlingen gelingt es Bosch an diesen deutschen Standorten beispielhaft, Arbeitsplätze und Beschäftigung zu erhalten. Am Standort Rommelsbach waren durch einen veränderten Marktbedarf 600 Arbeitsplätze gefährdet. Mit Qualifizierungsprogrammen erhalten diese Mitarbeiter die Möglichkeit, an die im benachbarten Reutlingen entstehende Halbleiterfabrik zu wechseln.

Beruf und Familie

Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, ist ein Anspruch der Mitarbeiter und eine Anforderung an Unternehmen. Entsprechende Programme gelten auch als Pluspunkt im Wettbewerb um qualifiziertes Personal.

► 21
Ausbildungsstandards weiterentwickeln