



2015

WIN-Charta

Nachhaltigkeitsbericht

Robert Bosch GmbH

**Bericht im Rahmen der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN)
Baden-Württemberg**

Inhalt

1. WIN-Charta Checkliste	2
Schwerpunktthema 1: Energie & Emissionen	4
Schwerpunktthema 2: Mitarbeiterwohlbefinden	7
2. Weitere Aktivitäten	11
3. Unser WIN!-Projekt	18
4. Ausblick & Zielaktualisierung	20

1. WIN-Charta Checkliste

Robert Bosch GmbH

Charta-Unterzeichner seit: 2014

a) Nachhaltigkeitsanstrengungen im Unternehmen im Berichtszeitraum

	Schwerpunktsetzung	Maßnahmen ergriffen	Qualitative Dokumentation	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 1		X		
Leitsatz 2				
Leitsatz 3		X		
Leitsatz 4		X		
Leitsatz 5		X		
Leitsatz 6		X		
Leitsatz 7	X	X	X	X
Leitsatz 8		X		
Leitsatz 9		X		
Leitsatz 10		X		
Leitsatz 11		X		
Leitsatz 12	X	X	X	X

b) Nachhaltigkeitsanstrengungen vor Ort

Unterstütztes WINI-Projekt: *Institut für Industrial Ecology der Universität Pforzheim – Modelle zur Materialflusskostenrechnung*

Schwerpunktbereich der Nachhaltigkeitsstrategie Baden-Württemberg:

- Energie und Klima
 Ressourcen
 Bildung für nachhaltige Entwicklung
 Mobilität
 Integration

Art der Förderung:

- Finanziell
 Materiell
 Personell

Unsere Schwerpunktthemen

Überblick über die gewählten Schwerpunkte

- Leitsatz 7: Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken THG-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral.
- Leitsatz 12: Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter.

Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

In der Tradition unseres Firmengründers Robert Bosch (1861–1942) sind wir davon überzeugt, nur in einer sozial und ökologisch intakten Umgebung langfristig erfolgreich wirtschaften zu können. Nachhaltiges unternehmerisches Handeln ist deshalb fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und erstreckt sich im Wesentlichen auf die vier Handlungsfelder Umwelt, Erzeugnisse, Mitarbeiter und Gesellschaft.

Die Auswahl der Schwerpunkte „Energie & Emissionen“ und „Wohlbefinden der Mitarbeiter“ erfolgte in Anlehnung an unsere Handlungsfelder. In beiden Bereichen haben wir uns messbare Ziele gesetzt und entsprechende Maßnahmen entwickelt, über die wir im Folgenden berichten.

Schwerpunktthema 1: Energie & Emissionen

Zielsetzung

Als ressourcenintensives Industrieunternehmen arbeiten wir in der Produktentwicklung und der Fertigung daran, die **Umweltauswirkungen unserer Tätigkeiten möglichst gering zu halten und den Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern.**

Interne Regelungen, wie unsere [Leitsätze zum Arbeits- und Umweltschutz](#) und die Norm zur umweltgerechten Produktentwicklung, sowie die weltweite Einführung des [Umweltmanagementsystems nach ISO 14001](#) bilden die Grundlagen für die Ziele und Maßnahmen innerhalb dieses Schwerpunktthemas. Seit 1996 bauen wir an unseren Standorten die Umweltmanagementsysteme stetig aus.

Auf die eigene Wertschöpfung bezogen verfolgen wir das Ziel, **unseren CO₂-Ausstoß bis 2020 um mindestens 35 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2007 zu verringern.**

Beschreibung der ergriffenen Maßnahmen

1. **Nachhaltige Erzeugnisse:** Weltweit investiert Bosch etwa die Hälfte seines Forschungs- und Entwicklungsbudgets in umwelt- und ressourcenschonende Technologien.
2. **Engagement der Standorte:** Alle Bosch-Standorte arbeiten weltweit nach dem internationalen Umweltmanagementsystem-Standard ISO14001. Dabei ergreifen die einzelnen Standorte individuell Maßnahmen, um durch die Entwicklung und den Einsatz energieeffizienter Technik Fortschritte im Klimaschutz zu machen.
3. **Lieferkette:** Wir haben uns zum Ziel gesetzt, bis 2020 bei 1.000 unserer weltweiten Lieferanten Umwelt- und Arbeitsschutz-Audits durchzuführen. Auf diese Weise wollen wir Nachhaltigkeitsstandards entlang der Wertschöpfungskette etablieren.

Qualitative Dokumentation der Ergebnisse und Entwicklungen

Die Reduktion unserer weltweiten CO₂-Emissionen ist eines unserer wichtigsten Ziele. Bis 2020 sollen die auf die Wertschöpfung bezogenen unternehmensweiten CO₂-Emissionen um 35 Prozent gegenüber 2007 verringert werden. Mit unseren [interaktiven Grafiken](#) lassen sich ökologische, soziale und finanzielle Daten der Bosch-Gruppe über mehrere Jahre vergleichen und ein Teil dieser Kennzahlen regions- und länderspezifisch darstellen. Im Folgenden dokumentieren wir die wesentlichen Maßnahmen, die zur Zielerreichung beigetragen haben.

- 1. Nachhaltige Erzeugnisse:** Bei der Entwicklung nutzbringender Lösungen setzen wir auf einen internationalen Forschungs- und Entwicklungsverbund, der 2015 5.422 Patente anmeldete. Insgesamt 53 Prozent des konzernweiten Etats entfielen 2015 auf Produkte, die das Leben nachhaltig ökologischer und sicherer machen. Mit diesem sogenannten Umwelt- und Sicherheitsportfolio erwirtschaftete Bosch rund 40 Prozent seines Umsatzes.*
- 2. Engagement der Standorte:** Sparsam und nachhaltig mit natürlichen Ressourcen umzugehen ist nicht nur ökologisch sinnvoll. Denn industriell benötigte Rohmaterialien sind im Zuge der Globalisierung knapper und damit auch teurer geworden. Um systematisch Ressourcen einzusparen, wurde an allen Standorten ein Umweltmanagement-System nach ISO 14001 eingeführt. In diesem Zuge sind verschiedene lokale Best Practice-Initiativen entstanden, die sich über das Bosch-weite Umwelt-Wiki teilen lassen und schnell diverse Nachahmer finden. Zwei Beispiele:
 - Schwieberdingen: Der Standort reduzierte seine Heizenergie um 40 Prozent und die CO₂-Emissionen um 21 Prozent bei gleichzeitigem Flächenzuwachs von 15 Prozent.
 - Australien: Durch die Rückgewinnung von Kupfer aus Abwasser konnte Bosch den monatlichen Abfall um 31 Prozent senken. Dafür wurde das Unternehmen im September 2015 mit dem Premier's Sustainability Award ausgezeichnet.
- 3. Lieferkette:** Nachhaltigkeit und Verantwortung erstrecken sich bei Bosch auch in die Lieferkette hinein. Daher haben wir auch für unsere Lieferanten Regeln und Prozesse zum Nachhaltigkeitsmanagement definiert. So enthalten alle Lieferantenvträge Bestimmungen zur Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und zu allgemeinen Umweltstandards. Dazu gehören beispielsweise Verbote von umweltschädigenden Stoffen und Deklarationspflichten. Ob diese Anforderungen bekannt sind und eingehalten werden, prüft Bosch im Rahmen von Lieferantenaudits. Von seinen rund 500 Vorzugslieferanten erwartet Bosch zudem, dass sie ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem anwenden.

*ohne Berücksichtigung von BSH und AS

Quantitative Dokumentation der Ergebnisse und Entwicklungen

Indikator 1: Reduktion der relativen CO₂-Emissionen

- -29,7% (2015)
- Ziel bis 2020: -35% (2020)

Indikator 2: Einführung von ISO 14001 an den Standorten + externe Zertifizierung

- Aktuell zertifiziert: 80% (235)

Indikator 3: Durchführung von Umwelt- und Arbeitsschutzaudits des Lieferanten-Portfolios

- Aktuell auditiert: 471
- Ziel bis 2020: 1.000

Schwerpunktthema 12: Mitarbeiterwohlbefinden

Zielsetzung

1. Seit der Unternehmensgründung im Jahr 1886 stehen die Zufriedenheit und der umfangreiche Arbeitsschutz der Mitarbeiter im Mittelpunkt unserer unternehmerischen Tätigkeit. Wir streben danach, Bosch zu einem möglichst unfallfreien Unternehmen zu machen. Deshalb haben wir 2007 ein **Arbeitsschutzmanagementsystem nach dem Standard OHSAS 18001** eingeführt. **Ziel ist, die Anzahl der Betriebsunfälle pro Million geleisteter Arbeitsstunden bis 2020 auf 1,7 senken.**
2. Die Vielfalt unserer Mitarbeiter sehen wir als Bereicherung und Voraussetzung für unseren Erfolg. Denn dort, wo Menschen mit unterschiedlichen Kompetenzen und Erfahrungshorizonten zusammenarbeiten, entstehen immer wieder neue und einzigartige Ideen. Diese Innovationskraft fördern wir, um nutzbringende Lösungen für Kunden und Geschäftspartner in aller Welt zu entwickeln. Daher engagieren wir uns für Chancengleichheit und Teilhabe von Frauen in technischen Berufen. Zudem haben wir uns zum Ziel gesetzt, dass **im Jahr 2020 20 Prozent der Führungskräfte weiblich** sein sollen. Im Rahmen unserer Diversity Initiative setzen wir zudem auf generationenübergreifende Lernmodelle, die den aktiven Austausch zwischen jüngeren und erfahreneren Mitarbeitern fördern.
Darüber hinaus setzt sich Bosch aktiv dafür ein, Menschen mit Behinderungen einen adäquaten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Gleichfalls ist es uns wichtig, dass Mitarbeiter ungeachtet ihrer sexuellen Orientierung Chancengleichheit und Akzeptanz erfahren. Um Vielfalt zu fördern, pflegen wir eine **Unternehmenskultur, in der jeder Mitarbeiter Wertschätzung erfährt und dazu motiviert wird, sein Potenzial vollständig auszuschöpfen.**

Beschreibung der ergriffenen Maßnahmen

1. Bis 2020 verfolgt unser Unternehmen das (Etappen-)Ziel, die berichtspflichtigen **Arbeitsunfälle pro einer Million geleisteter Arbeitsstunden auf 1,7 zu reduzieren**. Für die Zielerreichung sind folgende Maßnahmen vorgesehen:
 - Wir fördern das Bewusstsein aller Mitarbeiter für das Thema Arbeitssicherheit. Dazu führen wir Maßnahmen und Methoden ein, die es allen Mitarbeitern und Managern ermöglichen, Sicherheit in ihrem Arbeitsalltag zu etablieren.
 - Einführung von webbasierten EHS Trainings (Environment, Health and Safety) für Führungskräfte und Aufnahme des EHS Themas im Rahmen der Führungskräfte-Programme. Zusätzlich bauen wir das EHS Competence Management aus. Mindestens ein Mitarbeiter pro Standort soll für Unfall-Befragungen trainiert werden.
 - Einführung von sechs „Best in Class“-Maßnahmen.
 - 2016 haben wir eine Sicherheitsinitiative gestartet: Im Rahmen dieser Einführung wird Arbeitssicherheit mit derselben Relevanz den Kernthemen Qualität, Kosten und Lieferkette hinzugefügt.
 - Die Einführung erfolgt nach einem Top-Down-Prinzip, das bei den Führungskräften beginnt.
 - Spezielle Maßnahmen für relevante Geschäftsbereiche, Regionen und Standorte.
 - Wir verstärken den sicheren Umgang mit Fremdfirmen und legen einen Minimum-Standard für die Koordination von Fremdfirmen fest.
2. Wir möchten **Vielfalt** in unseren Teams fördern und engagieren uns für **mehr Chancengleichheit**. Folgende Maßnahmen wurden dazu bis dato ergriffen:
 - Im Bereich Diversity Management unterstützen wir den Ausbau der konzernweiten Programme zur Förderung von Vielfalt und Gewinnung der besten Arbeitskräfte.
 - Wir sind Gründungsmitglied der Initiative „Chefsache“: Im Verbund mit namhaften deutschen Unternehmen und Organisationen setzt sich Bosch für mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern ein.
 - Das Mitarbeiternetzwerk women@bosch setzt sich seit 20 Jahren für die Stärkung von Frauen innerhalb des Unternehmens ein.
 - In unserem Senior-Experten-Programm beschäftigen wir ehemalige Bosch-Mitarbeiter, die das Unternehmen nach der Pensionierung weiterhin als beratende Experten unterstützen. So profitiert das Unternehmen von Ihrer Erfahrung und sie erfahren so weiterhin berufliche Wertschätzung.

Qualitative Dokumentation der Ergebnisse und Entwicklungen

1. Reduktion der Arbeitsunfälle

- An allen Fertigungsstandorten wurden Arbeitsschutzmanagementsysteme nach OHSAS 18001 eingeführt, 122 sind bis dato extern zertifiziert.
- Im Jahr 2015 konnte die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle pro einer Million geleisteter Arbeitsstunden auf 3,2 reduziert werden. Das entspricht einer Verbesserung von 53 Prozent gegenüber 2007.

2. Vielfalt und Chancengleichheit

- Flexible Arbeitskultur
 - Mit mehr als 100 Arbeitszeitmodellen über alle Hierarchieebenen hinweg, darunter, Teilzeit, Telearbeit und Jobsharing, sorgen wir dafür, dass jeder Mitarbeiter seine Arbeitszeit möglichst gut an seine Lebensumstände anpassen kann.
 - Wir haben weltweite Leitlinien für eine flexible und familienbewusste Arbeitskultur etabliert.
 - Es gibt eine einheitliche Regelung zum mobilen Arbeiten sowie zur privaten E-Mail-, Internet- und Telefon-Nutzung am Arbeitsplatz.
 - Das soziale Jobnetzwerk XING zeichnete uns in Deutschland für unsere zukunftsweisenden Arbeitskonzepte mit dem New Work Award 2016 aus.
- Frauen in Führungspositionen
 - Um Frauen im Unternehmen besonders zu fördern, bieten wir Dialogveranstaltungen mit Führungskräften, Mentoring-Programme und Seminare an.
 - Unser Anteil von Frauen in Führungspositionen betrug 2015 weltweit 13,6 Prozent.
 - Rund jeder vierte Auszubildende bei Bosch in Deutschland ist weiblich.
 - Das Mitarbeiternetzwerk women@bosch zählt mehr als 3.000 Mitglieder in 30 Ländern weltweit.
- Diversity-Initiative
 - Mehr als 200 Standorte haben sich 2015 am dritten weltweiten Bosch Diversity Tag beteiligt. Unter dem Motto „Entdecken Sie Vielfalt – Sie sind ein Teil davon!“ setzten sich Bosch-Mitarbeiter weltweit mit den verschiedenen Facetten der Vielfalt im Unternehmen auseinander.

- Senior-Experten
 - Unsere Senior-Experten sind rund 50.000 Arbeitstage im Jahr im Einsatz.
 - Derzeit engagieren sich 1.700 Pensionäre als Senior-Experten.
 - Neben Deutschland greifen auch Brasilien, Großbritannien, Indien, Japan und die USA auf die Erfahrung ehemaliger, nun pensionierter Mitarbeiter zurück.

Quantitative Dokumentation der Ergebnisse und Entwicklungen

Indikator 1: Berichtspflichtige Arbeitsunfälle pro 1 Million Arbeitsstunden

- 6,8 (2007)
- 3,2 (2015)
- Ziel: 1,7 (2020)

Um unser Etappenziel – 1,7 Unfälle pro einer Million geleisteter Arbeitsstunden bis 2020 – zu erreichen, rollen wir aktuell spezielle Arbeitsschutzprogramme weltweit aus.

Indikator 2: Frauenanteil in Führungspositionen

- 13,6% (2015)
- Ziel: 20% (2020)

2. Weitere Aktivitäten

Leitsatz 1: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

Unser Ziel ist die langfristige Unternehmenssicherung unter Wahrung der finanziellen und unternehmerischen Unabhängigkeit. Dabei streben wir ein Umsatzwachstum von acht Prozent im langfristigen Durchschnitt an.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Umsatz von 70,6 Milliarden Euro in 2015.
- Umsatzwachstum von 44,2% gegenüber dem Vorjahr in 2015; Grund für das starke Wachstum ist der Erwerb sämtlicher Anteile an Automotive Steering und BSH Hausgeräte durch Bosch.

Leitsatz 3: Nachhaltige Innovation

Bosch hat den Anspruch, technische Antworten auf ökologische Fragen zu geben. Deshalb verwendet das Unternehmen 2015 53 Prozent seines F&E-Etats auf die Entwicklung von ressourcen- und energiesparenden Produkten. Schwerpunkte liegen dabei in den Bereichen Energieeffizienz, Elektromobilität und automatisiertes Fahren. Unser „Design for Environment“-Ansatz sowie ein systematisches Nachhaltigkeitscontrolling stellen dabei sicher, dass Erzeugnisse über alle Sparten hinweg sukzessive umweltverträglicher werden. Gleichzeitig unterstützen Hochschulkooperationen und langfristig angelegte Förderprogramme die Forschung in den für Bosch relevanten Bereichen Umwelt, Energie und Elektromobilität.

Ausgewählte Maßnahmen / Aktivitäten:

- Mitarbeiter von Bosch Brasilien haben eine neuartige Benzinpumpe entwickelt und einen Fachartikel über den Einfluss der Dual-Fuel-Technologie auf die globale Erwärmung verfasst. Mithilfe der Pumpe lässt sich der Kraftstoffverbrauch um bis zu 7,0 Prozent reduzieren. Für die Entwicklung der Pumpe und den Fachartikel erhielten zwei Bosch-Teams aus Brasilien den AEA Environment Award.
- Im Geschäftsbereich „Mobility Solutions“ verfolgt Bosch das Leitbild einer nachhaltigen Mobilität, die schadstoffarm und unabhängig von fossilen Brennstoffen ist. Dazu wurde ein Sieben-Punkte-Programm entwickelt, das darauf abzielt, den CO₂-Ausstoß von Neufahrzeugen bis 2020 auf durchschnittlich 95 Gramm pro Kilometer zu reduzieren. Potenzial bieten beispielsweise die Turboaufladung verkleinerter Motoren, regenerative Bremssysteme und Hybridsysteme, die den Verbrenner in besonders kraftstoffintensiven Situationen entlasten. Parallel investiert Bosch jährlich rund 400 Millionen Euro in die Elektrifizierung des Antriebs. Noch rechnet sich das reine Elektrofahrzeug nicht, in Verbindung mit einer leistungsstarken Batterie und einer flächendeckenden

Ladeinfrastruktur könnte sich die Zukunftstechnologie ab 2025 jedoch sukzessive durchsetzen.

- Bosch hat sich das Ziel gesetzt, die auf die Wertschöpfung bezogenen CO₂-Emissionen seiner Fertigungsstandorte bis 2020 um 35 Prozent gegenüber 2007 zu reduzieren und im selben Zeitraum die Energieeffizienz im gleichen Maße zu erhöhen. Dazu hat das Unternehmen unter anderem das Programm „Rexroth for Energy Efficiency“ (4EE) entwickelt. Industrielle Fertigungsanlagen werden dabei anhand von vier Kriterien systematisch analysiert und optimiert. In Werken, die das Programm bereits durchlaufen haben, konnte Bosch deutliche Energieeinsparungen sowie Emissionsminderungen von mehr als 30 Prozent realisieren. Inzwischen nutzt Bosch das Programm auch, um anderen Industriebetrieben zu mehr Energieeffizienz und sinkenden Verbräuchen zu verhelfen.

Leitsatz 4: Finanzentscheidungen

Nachhaltigkeit im Finanzbereich heißt für uns unter anderem, zu jeder Zeit über hinreichend Liquidität zu verfügen und die finanzielle Unabhängigkeit sicherzustellen.

Gemäß Kapitalflussrechnung (flüssige Mittel) erreichte unsere Liquidität zum Jahresende 2015 3,7 Milliarden Euro nach 5,5 Milliarden Euro im Vorjahr. Der Rückgang resultiert in hohem Maße aus dem Erwerb sämtlicher Anteile an Automotive Steering und BSH Hausgeräte. Stabilisierend wirkt die gute Ertragslage. Darüber hinaus bestehen freie Finanzierungsrahmen der Robert Bosch GmbH bei Euro-MediumTerm-Note- sowie Commercial-Paper-Programmen in Höhe von 4,25 Milliarden Euro und zwei Milliarden US-Dollar.

Maßnahmen / Aktivitäten:

- Sicherstellung der unternehmerischen Selbstständigkeit unseres Unternehmens durch gesellschaftsrechtliche Struktur der Robert Bosch GmbH.

Leitsatz 5: Anti-Korruption

Der Grundsatz der Legalität ist zentraler Bestandteil der Bosch-Werte und wird unterstrichen durch eine weltweite Compliance-Organisation.

Maßnahmen / Aktivitäten:

- Unser Code of Business Conduct dient als Bosch-Verhaltenskodex und Anleitung für tägliches Verhalten aller Mitarbeiter.
- Ein globales Hotlinesystem steht für Mitarbeiter und Dritte zur Meldung kritischer Vorgänge zur Verfügung.

- In unserem Hinweisgeberportal können Verstöße gegen das Compliance-Gebot von allen Seiten eingebracht werden.
- Den korrekten Umgang mit bestehenden Gesetzen und Regeln stellen wir durch weltweite Präsenzveranstaltungen, web-basierte Schulungen und mit einer Vielzahl von Publikationen sicher.
- Verstößen gegen geltendes Recht oder den Bosch Code of Business Conduct wird konsequent nachgegangen.
- Compliance-Schulungen zur aktiven Wissensförderung und -vermittlung
- Mit unserer internen Kampagne „Compliance Dialog“ bestärken wir Mitarbeiter, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen.
- Seit 1995 ist Bosch Mitglied bei Transparency International e. V.
- Seit 2007 ist Bosch Mitglied im Forum für Compliance & Integrity.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Mitarbeiter (inkl. Praktikanten und Doktoranden), Externe (z. B. Leiharbeitnehmer, Mitarbeiter externer Dienstleister), Geschäftspartner (z. B. Lieferanten, Kunden oder Kooperationspartner) und sonstige Dritte können Verstöße gegen das Compliance-Gebot melden.

Leitsatz 6: Ressourcen

Die Reduzierung von Materialien in allen Geschäftsbereichen und, nach Möglichkeit, deren Rückführung in den Stoffkreislauf, ist eines unserer erklärten Ziele. Dabei werden wir unseren Fokus künftig insbesondere auf den Wasserverbrauch und die Verringerung der anfallenden Abfälle setzen.

Ausgewählte Maßnahmen / Aktivitäten:

- Remanufacturing durch unser Austauschteile-Programm Bosch eXchange: Wiederaufbereitung und Instandsetzung von Fahrzeugkomponenten.
- Durch die Rückgewinnung von Kupfer aus Abfällen konnte Bosch in Australien den monatlichen Abfall um 31 Prozent senken und gewann im Oktober 2015 den Premier's Sustainability Award.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Im Rahmen unseres Remanufacturing-Programms eXchange konnten wir bereits zahlreiche Erfolge verzeichnen.
 - Durch die Wiederverwendung von Materialien haben wir Materialeinsparungen von nahezu 90 Prozent erreicht.
 - Unseren Energie- und CO₂-Verbrauch konnten wir um mehr als 50 Prozent reduzieren. Die CO₂-Emissionen konnten wir damit um 25.000 Tonnen pro Jahr senken.
 - In unserem tschechischen Werk in Jihlava haben wir seit 1996 zwei Millionen Dieseleinspritzpumpen im Rahmen von eXchange wiederaufbereitet.

Leitsatz 8: Produktverantwortung

Bosch-Produkte sind in den vergangenen Jahren über alle Sparten hinweg kontinuierlich umweltverträglicher geworden. Zu dieser Erfolgsgeschichte hat der systemische Ansatz „**Design for Environment**“ (DfE) maßgeblich beigetragen. Seit seiner Einführung im Jahr 2000 macht es sich Bosch zur Aufgabe, Erzeugnisse im Rahmen des Produktentstehungsprozesses zu optimieren. Umwelterfordernisse, darunter die effiziente Verwendung von Rohstoffen, geringe Emissionen oder die Wahl unbedenklicher Materialien, werden dadurch bereits in der frühen Entstehungsphase eines Produkts berücksichtigt. Je nach Produkt zählen neben einem geringeren Wasser- und Energieverbrauch auch die Verringerung von Chemikalien oder Abfällen zu den Schwerpunkten der Produkthanforderungen.

2015 wurde zudem der Ansatz erweitert, um Umweltauswirkungen besser entlang des gesamten Produktlebenszyklus zu erfassen und zu bewerten – von der Rohstoffgewinnung über die Fertigung, Distribution und Verwendung bis zur Entsorgung.

Maßnahmen / Aktivitäten:

- In einem Pilotprojekt untersuchten wir zunächst ein Erzeugnis mithilfe der sogenannten Hotspot-Analyse. Mit dieser Methodik lassen sich die wesentlichen Phasen des Produktlebenszyklus, teilweise im Vergleich zum Vorgängermodell, bewerten. Parallel dazu wurde unsere DfE-Checkliste überarbeitet – ein Arbeitsinstrument, das uns dabei hilft, die Umweltaspekte unserer Erzeugnisse künftig noch systematischer zu erfassen und zu verbessern.

Leitsatz 9: Regionaler Mehrwert

Wir leisten an allen Standorten unseren Beitrag, um Armut zu reduzieren und durch Bildungsangebote jungen Menschen den Einstieg in den Job zu erleichtern.

Ausgewählte Maßnahmen / Aktivitäten:

- Durch unternehmenseigene Stiftungen in Brasilien, China, Indien und den Vereinigten Staaten bieten wir sozial benachteiligten Menschen kostenlose Lern- und Qualifizierungsmöglichkeiten.
- Zusätzlich zu den bestehenden Praktikumsplätzen haben wir rund 400 zusätzliche Praktikumsplätze für Flüchtlinge an nahezu 30 Bosch-Standorten in ganz Deutschland geschaffen.
- Bosch Italien engagiert sich mit dem Ausbildungsprojekt „Allenarsi per il Futuro“ (Trainieren für die Zukunft) dafür, Jobchancen von Jugendlichen zu verbessern. Gemeinsam mit prominenten Sportlern besuchen Bosch-Mitarbeiter Schulen und geben Seminare, Trainings und Workshops zur Vorbereitung auf die Arbeitswelt.
- Bosch Spanien ist Teil der „Alianza para la FP Dual“, eines Bündnisses aus Politik und Wirtschaft, das sich für die Einführung der dualen Ausbildung in Spanien einsetzt.
- Der Schülerwettbewerb „Bau den Merkur auf“ in Tschechien ermutigte vor allem Hauptschülerinnen, sich mit technischen Themen vertraut zu machen.
- Wir beteiligen uns an rund 280 Bildungsk Kooperationen im Rahmen der Bildungsinitiative Wissensfabrik.

Leitsatz 10: Anspruchsgruppen

Bosch weist gegenüber der Mehrzahl anderer Unternehmen vergleichbarer Größe eine gesellschaftsrechtliche Besonderheit auf: 92 Prozent des Stammkapitals der Robert Bosch GmbH gehören der Robert Bosch Stiftung, der damit als Gesellschafterin eine entscheidende Rolle zukommt. Sie besitzt zwar keine Stimmrechte, erhält von Bosch jedoch eine anteilige Dividende, die sie für gemeinnützige Zwecke wie Forschung und Bildung oder in sozialen Projekten verwendet. Das heißt: Durch eine langfristig ertragsorientierte Geschäftsstrategie schafft Bosch die Grundlagen für die sozialen Aktivitäten der Stiftung.

Maßnahmen / Aktivitäten:

- **Hochschulen & Forschungseinrichtungen:** Im Rahmen des [Bosch InterCampus Programm](#) unterstützen wir weltweit Universitäten und Forschungsprojekte mit den Schwerpunkten Umwelt, Energie und Mobilität.
- **Mitarbeiter:** kontinuierlicher Dialog mit den Mitarbeitern, der beispielsweise regelmäßige Feedbackgespräche mit der Führungskraft umfasst. Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen.
- **Kunden:** diverse Kooperationsprojekte, insbesondere in den Bereichen Elektrifizierung und automatisiertes Fahren. Beispiel: Bosch hat gemeinsam mit der Daimler AG das Gemeinschaftsunternehmen EM-motive GmbH zur Entwicklung und Herstellung von Antriebsmotoren für Elektro- und Hybridfahrzeuge gegründet. Außerdem arbeitet Bosch unter anderem mit TomTom, car2go, Daimler, der Boston Consulting Group und Google an der Entwicklung von Technologien für selbstfahrende Kraftfahrzeuge.
- **Lieferanten:** regelmäßige Umwelt- und Sozialaudits bei Lieferanten, Unterstützung der Lieferanten bei der Optimierung ihres Ressourceneinsatzes. Analysen sowie Schulungen zu Themen wie Ressourceneffizienz und Sicherheit am Arbeitsplatz.
- Aktives Mitglied bei den Wirtschaftsvereinigungen B.A.U.M. und ecosense.

Leitsatz 11: Anreize zum Umdenken

Unser Ziel ist die kontinuierliche Flexibilisierung der Arbeitskultur und gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Maßnahmen / Aktivitäten:

- Im Rahmen unseres Fachkräfte-Förderprogramms schulen wir Mitarbeiter ohne Studium für technische und kaufmännische Tätigkeiten im Unternehmen, damit diese Teilaufgaben von Akademikern übernehmen können.
- Jüngere Mitarbeiter bewegen sich im Vergleich zu älteren meist sicherer in virtuellen Welten. Diesen Vorteil nutzt Bosch bereits an verschiedenen Standorten, um das klassische Mentoren-Modell umzukehren: Beim Reverse Mentoring schulen „Millennials“ ihre älteren Kollegen aus den höheren Managementebenen im Umgang mit internen und externen sozialen Medien. Twitter und Facebook zählen genauso dazu wie die virtuelle Zusammenarbeit auf der internen Arbeitsplattform „Bosch Connect“. Zugleich stärkt das umgekehrte Coaching die Diversity-Kultur bei Bosch: Junioren lernen Wissen zu teilen und erhalten Wertschätzung von erfahrenen Führungskräften. Diese wiederum bleiben offen für neue Sicht- und Arbeitsweisen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Seit 1999 wurden 750 Mitarbeiter im Rahmen des Fachkräfte-Führungsprogramms gefördert. Die Ausbildung dauert zwei Jahre und beinhaltet 50 Schulungstage.
- Darüber hinaus investierte Bosch 2015 rund 247 Mio. Euro in Weiterbildung.

3. Unser WIN!-Projekt

(ca. 2 Seiten)

Dieses Projekt unterstützen wir

Das Institut für Industrial Ecology der Hochschule Pforzheim arbeitet an betriebswirtschaftlichen, technischen und umweltbezogenen Fragestellungen. Das Institut führt unter anderem Analysen von Material- und Energieströmen in betrieblichen Produktions- oder Produktsystemen mit dem Ziel durch, eine effiziente Verwendung knapper Ressourcen zu fördern.

Ein Teilgebiet dieser Arbeiten ist die Erstellung von Modellen zur Materialflusskostenrechnung. Bei dieser Methode werden alle Material- und Energieflüsse erfasst und monetär bewertet. Dadurch ist es möglich, den Materialverlusten auch versteckte Kosten zuzuweisen und Ineffizienzen in der Produktion aufzudecken. Ziel soll es sein, den Materialverlust auf ein Minimum zu beschränken und die Nutzung von Ressourcen zu steigern (Ressourceneffizienz).

Die Anwendung der Materialflusskostenrechnung in der industriellen und gewerblichen Praxis führte auch zu einer Kooperation mit der Robert Bosch GmbH und hier konkret mit den Standorten Waiblingen Kunststofftechnik und Homburg. Dort wurde die steigende Bedeutung der Ressourceneffizienz erkannt, da sie sowohl ökologisch als auch ökonomisch für das Unternehmen interessant ist.

Das Projekt fördert in erster Linie den verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt, da mit der Methode natürliche Ressourcen geschont werden. Dies ist vor allem in Zeiten steigender Rohstoffpreise auch ökonomisch rentabel und trägt zur Produktivitätssteigerung der Robert Bosch GmbH bei. Damit steht das Projekt ebenso in Einklang mit den WIN!-Leitsätzen zu „Ressourcen“ sowie zu „Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze“.

Art und Umfang der Unterstützung

Die Robert Bosch GmbH stellte dem Forschungsteam der Hochschule Pforzheim eine Produktionslinie im Bereich Kunststofftechnik am Standort Waiblingen zur Verfügung. Dort konnten alle relevanten Daten zur Materialflusskostenrechnung erhoben werden. Die Daten ermittelte das Forschungsteam gemeinsam mit zuständigen Mitarbeitern unseres Standortes vor Ort und wertete sie anschließend aus. Durch die Kooperation erhielt die Hochschule die Gelegenheit, die Methode zur Materialflusskostenberechnung unter realen Bedingungen zu testen.

Im Nachgang startete im August 2016 in Homburg ein weiteres Teilprojekt zum Thema Materialflusskostenrechnung. Begleitet wird dies durch eine Projektarbeit und ein Praktikum. Zudem ist eine Bachelorarbeit vorgesehen.

Projekt-Ergebnisse im Berichtszeitraum / Feedback lokaler Anspruchsgruppen

[Bitte berichten Sie hier über die Ergebnisse, die das Projekt durch Ihre Unterstützung erzielen konnte. Beschreiben Sie dabei bitte auch den Beitrag des WIN!-Projekts zu den Schwerpunktthemen der Nachhaltigkeitsstrategie Baden-Württemberg.]

4. Ausblick & Zielaktualisierung

Künftige Schwerpunktsetzung und -ziele

Da sich sowohl Umweltschutz als auch Umweltcontrolling bei Bosch stets auf die Geschäftsziele beziehen, besteht das grundsätzliche Ziel, Ökologie und Ökonomie zumindest langfristig in eine Balance zu bringen. Die vier in diesem Bericht dargestellten zentralen Nachhaltigkeitsziele (CO₂-Reduktion, Umwelt- und Sozialaudits, mehr weibliche Führungskräfte und weniger Arbeitsunfälle) beziehen sich auf das Jahr 2020 und werden daher auch im nächsten Jahr Bestand haben. Einen weiteren Schwerpunkt wird in den kommenden Jahren die Reduzierung des Ressourcenverbrauchs bilden. Dabei setzen wir den Fokus auf den Wasserverbrauch und die Verringerung der anfallenden Abfälle.

Darüber hinaus verfolgt Bosch zahlreiche qualitative Nachhaltigkeitsziele. Dazu zählen der kontinuierliche Ausbau des Umwelt- und Sicherheitsportfolios, die Förderung von Vielfalt im Rahmen der Diversity-Initiative, unser Engagement für Bildung und Mitarbeiterförderung sowie der Anspruch, durch Innovationen zu mehr Umweltschutz beizutragen.

Für die Förderung der Nachhaltigkeit bei Bosch ist der Steuerkreis Nachhaltigkeit zuständig. Hier ist der Vorsitzende der Geschäftsführung selbst Mitglied, gemeinsam mit zwei weiteren Mitgliedern der Geschäftsführung sowie Vertretern aus dem Fachbeirat. Von dieser Organisation geht ein klares Signal aus: Nachhaltigkeit ist bei Bosch Chefsache.