

# Doppelkarrierepaare



## Konzepte im Personalmanagement der Robert Bosch GmbH Heidi Stock, Gudrun Kipp

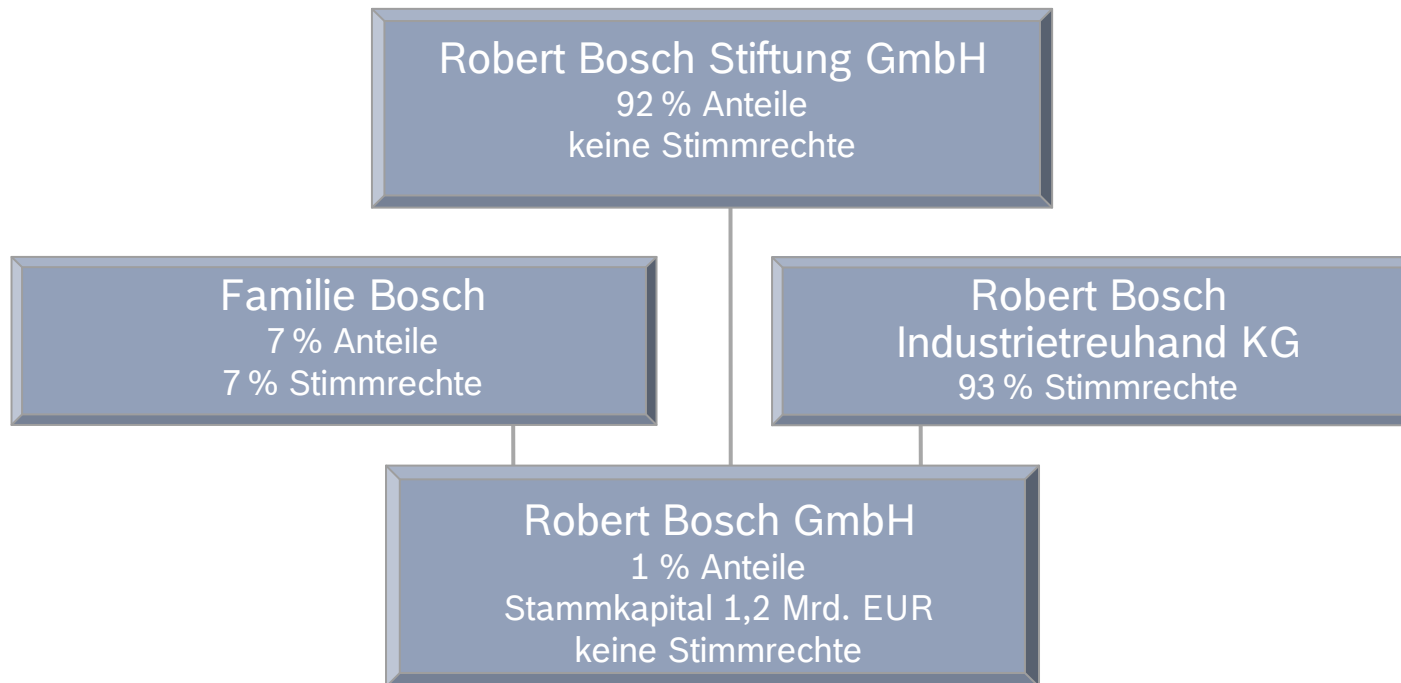


## Inhaltsübersicht

- 1. Einleitung**
2. Megatrends der Wirtschaft
3. Personalpolitische Grundlagen
4. Doppelkarrierepaare bei Auslandsentsendung
5. Fazit



### Eigentümer-Struktur



## Bosch-Gruppe – Fakten und Zahlen

### Kennziffern

	2008	2009
Umsatz*	45 127	38 174
Mitarbeiter <sup>1)</sup>	281 717	270 687
davon in Deutschland	114 360	111 710
davon außerhalb Deutschlands	167 357	158 977
Investitionen in Sachanlagen*	3 276	1 892
Forschungs- und Entwicklungsaufwand*	3 889	3 603
Ergebnis vor Steuern*	942	-1 197
Ergebnis nach Steuern*	372	-1 214

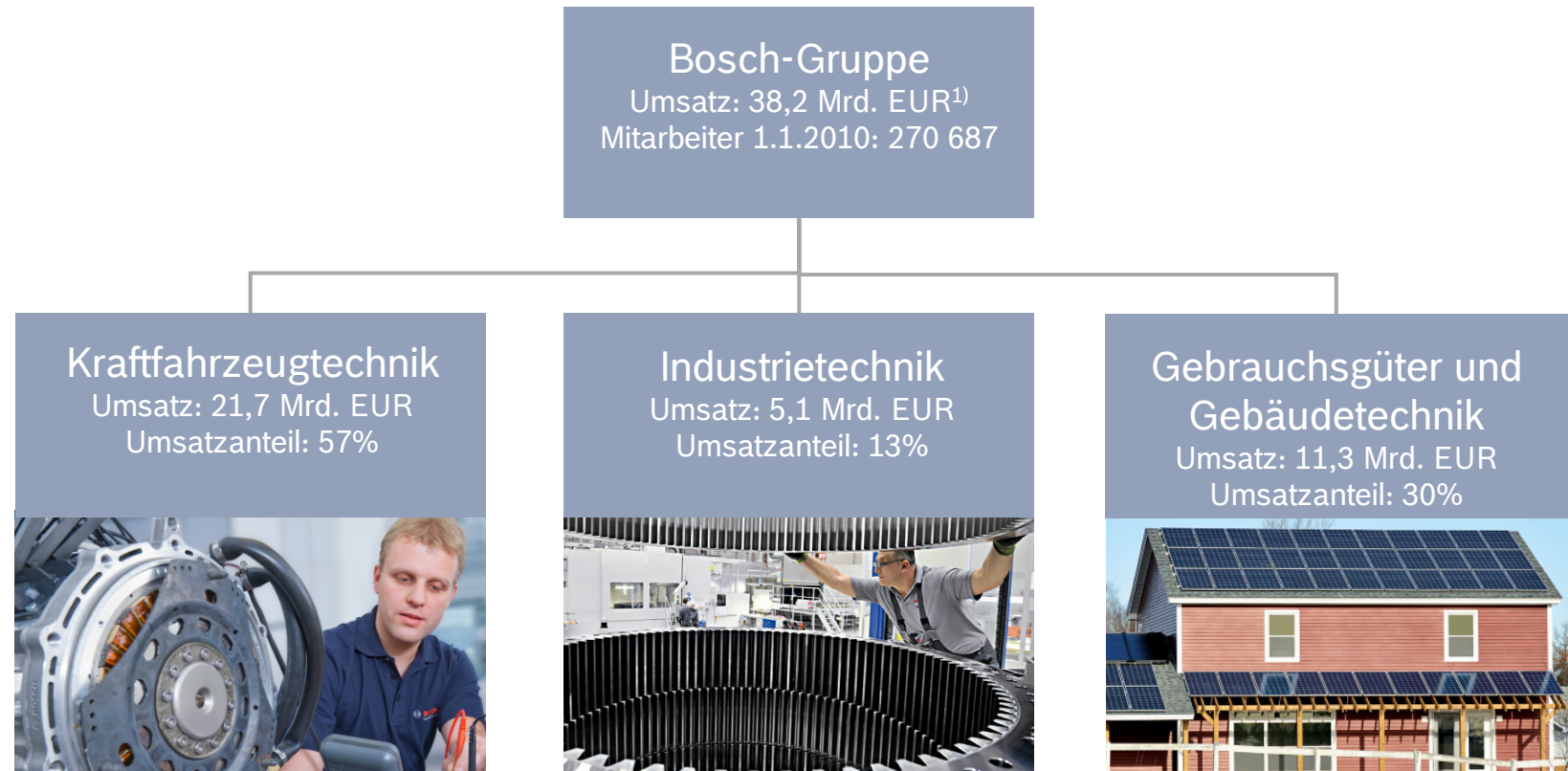
<sup>1)</sup> Stand 1. Januar 2009/2010

\* Werte in Millionen EUR



# Bosch-Gruppe – Fakten und Zahlen

## Die Struktur der Bosch-Gruppe

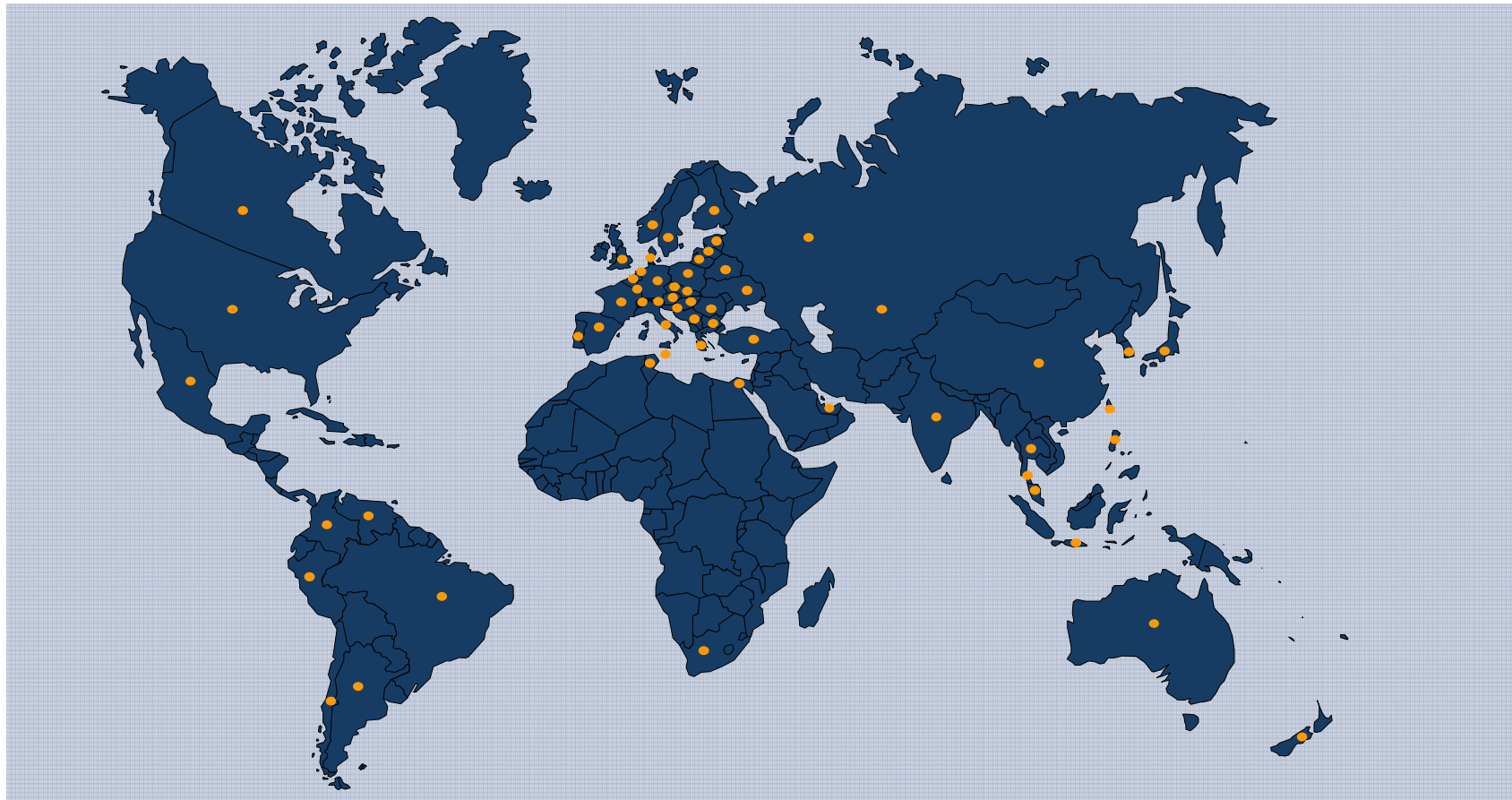


<sup>1)</sup> einschließlich Sonstiges



## Bosch-Gruppe – Fakten und Zahlen

Weltweit **700** Standorte in **60** Ländern



## Inhaltsübersicht

1. Einleitung
2. **Megatrends der Wirtschaft**
3. Personalpolitische Grundlagen
4. Doppelkarrierepaare bei Auslandsentsendung
5. Fazit



# Megatrend Mobilität



# Megatrend Generation Digital



## Megatrend Demographie



## Megatrend Demographie



## Megatrend Frauen



## Female Driver



## Inhaltsübersicht

1. Einleitung
2. Megatrends der Wirtschaft
- 3. Personalpolitische Grundlagen**
4. Doppelkarrierepaare bei Auslandsentsendung
5. Fazit



# Leitlinien der Mitarbeiterentwicklung

- Förderung der **Querdurchlässigkeit** zwischen Unternehmens- und Geschäftsbereichen
- Vermeidung von „Kaminaufstiegen“
- **Wechsel** zwischen
  - benachbarten (Funktions-)Bereichen
  - Fach-, Projekt- und Führungsaufgaben
  - Unternehmens- und Geschäftsbereichen
  - Stab/Linie, operativer Einheit/Zentrale
- **Auslandseinsatz**
- Kandidaten mit **internationaler Erfahrung** haben Vorrang bei der Besetzung von Führungspositionen.
- Erfahrungszeit in einer Funktion zwischen **2 und 5 Jahren**, Vermeidung von Dauerbesetzungen (Aufgaben „auf Zeit“)



# Doppelkarrierepaare in der Bosch-Gruppe

## Karrierebausteine für Führungskräfte

Erforderliche Erfahrung	Director	Vice President	Senior Vice President
GB-Wechsel (GB-GB, GB-C) Funktionswechsel Auslandserfahrung (> 2 Jahre)  MA-Führung in der Linie Projektleitung mit MA-Führung	✓ ✓ } davon 1 ✓  ✓ } davon 1 ✓	✓ ✓ } davon 2 ✓  ✓ } davon 1 ✓	✓ ✓ ✓  ✓ } davon 1 ✓
<b>Mindestanzahl erfüllter Kriterien</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>



## Inhaltsübersicht

1. Einleitung
2. Megatrends der Wirtschaft
3. Personalpolitische Grundlagen
- 4. Doppelkarrierepaare bei Auslandsentsendung**
5. Fazit



# Doppelkarrierepaare in der Bosch-Gruppe



**Frauen in  
Führungspositionen**



**Vereinbarkeit von  
Beruf und Familie**



**(Internationale)  
Netzwerke**

Gewinnung von  
Frauen

Dual Career Couples

women@bosch

Arbeitszeitflexibilisierung

family@bosch

Kinderbetreuung

papas@bosch

Förderung von Frauen

Angebote für Familien

Türkisches Forum

Elder Care

CamBosch (Kamerun)

## Doppelkarrierepaare in der Bosch-Gruppe

# Dual Career Couples – Focus International

- Expats Outbound Deutschland: rd. 1.300
  - davon Bosch-Paare: 40, davon 38 beide berufstätig
  - Frauenanteil 9%
  
- Expats Inbound Deutschland: rd. 400
  - Frauenanteil 12%



## Der zeitliche Ablauf einer Entsendung



**Seminar  
„Karriere,  
Partnerschaft  
Mobilität“**

Kontakt-  
vermittlung zu  
**Netzwerk  
„Für Bosch  
ins Ausland“**

AVS

Gespräch für  
Partner mit  
HRC

**Sprachkurs**

Interkult.  
Training mit  
speziellem  
Partner-  
Workshop

Infomaterial  
speziell für  
den Partner

Übermittlung  
des  
Lebenslaufes

Standort-  
informationen

„Willkommens-  
paket“

Literatur

Ländertreffen

Doppelte  
Haushalts-  
führung

Vertrags-  
gestaltung

### Kommunikation



Intranet / BGN  
Bosch Zünder  
Vorträge



Integration

Rückkehrplanung

Wiedereingliederung

**Partnerförderung** für die Dauer der Entsendung

Kinderbetreuung ab 3 Jahre

Schulkosten werden teilweise übernommen

jährliche Heimreise aus Übersee

Unfallversicherung für die Familie

Spenden an die Stiftung „Permits Foundation“

Unterstützung durch Mentor (sowohl für MA als auch für Bosch-Partner)

Wiederbeschäftigungszusage bei ruhend gestelltem Vertrag

Reintegrationsbudget für den Partner

Eigene Integration im Netzwerk & Forum „Für Bosch ins Ausland“

Finanzielle Übersiedlungsunterstützung

Nachhilfeunterricht für Kinder

Rückkehrerseminar

Ausbildung zum Länderreferenten

**Kommunikation**

Newsletter

# Dual Career Couples – Focus International

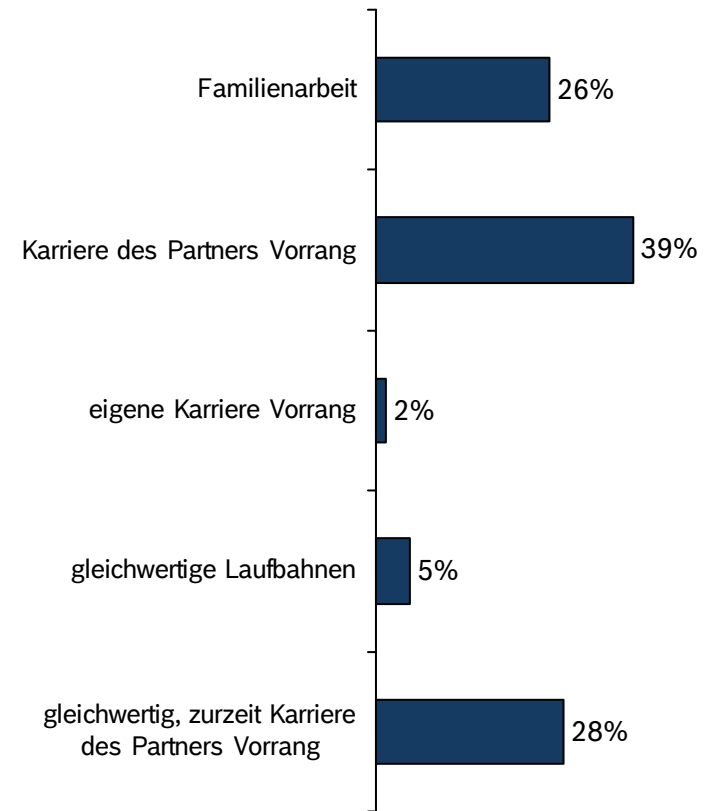
Ausgangssituation: die Berufstätigkeit des Partners wird bei Entsendungen zunehmend thematisiert und stellt in Einzelfällen Mobilitätshindernis dar.

- interne Analyse: Diplomarbeit mit Befragung von 675 Partnern von entsandten Bosch-Mitarbeitern
- externe Analyse: Austausch mit anderen Firmen hinsichtlich der Modelle der Partnerförderung
- Customer Satisfaction Index (CSI): Kontinuierliche Befragung der entsandten Mitarbeiter zu Partnerleistungen seit 2009.

## Umfrageergebnisse: Partner im Gastland

### Bedeutung, die den beruflichen Laufbahnen beider Partner beigemessen wird

- 33% der Befragten haben eine berufliche Laufbahn gleichwertig der des Partners
- Partner sind vermehrt im Gastland erwerbstätig, wenn eine Gleichwertigkeit beider beruflichen Laufbahnen besteht (60,6% der im Gastland Erwerbstätigen verfolgen ein Partnermodell mit gleichwertigen Berufslaufbahnen)



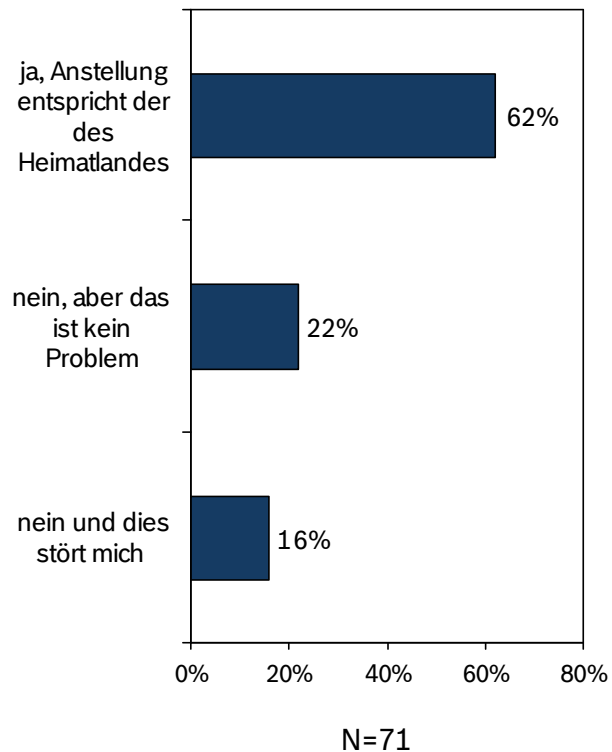
N=190



## Umfrageergebnisse: Partner im Gastland

### Bei Erwerbstätigkeit im Gastland:

Entspricht Ihre Anstellung im Gastland Ihrer Ausbildung / beruflichen Laufbahn des Heimatlandes?

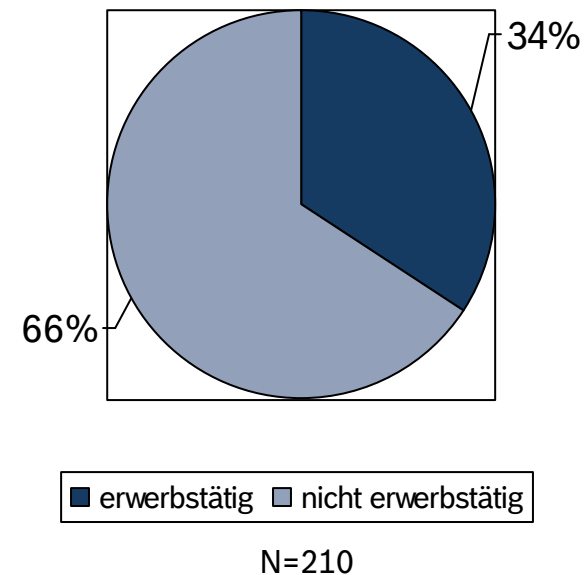


→ Schlussfolgerung:  
erwerbstätige Personen mit der Erwerbstätigkeit im Gastland vorwiegend zufrieden, auch wenn die Anstellung nicht gleichwertig ist

# Umfrageergebnisse: Partner im Gastland

## Erwerbstätigkeit im Gastland

- 2/3 der Partner nicht erwerbstätig  
(Verhältnis vor Ausreise:  
83% erwerbstätig, 17% nicht erwerbstätig)
- 45% der erwerbstätigen Partner sind in der Bosch Gruppe beschäftigt
- eine hohe Anzahl von Partnern kann ihre Erwerbstätigkeit in der Bosch Gruppe im Ausland fortsetzen
- Stellenvermittlung:  
persönliche Kontakte sind für die Stellenvermittlung bedeutend
- 53% der nicht erwerbstätigen Personen fühlen sich in ihrem Wohlbefinden durch die fehlende Erwerbstätigkeit beeinträchtigt



### Zusammenfassung

- Großteil der Mitarbeiter wird bei Entsendung vom Partner begleitet - trotz der eher geringen Perspektive, die Erwerbstätigkeit fortsetzen zu können
- 1/3 der mitausgereisten Partner ist erwerbstätig
- 1/3 der Partner fühlt sich durch fehlende Erwerbstätigkeit im Wohlbefinden beeinträchtigt
- wenn nicht erwerbstätig, vorwiegend Konzentration auf die Familie
- Partner, denen die Fortsetzung einer Erwerbstätigkeit wichtig ist, sind vorwiegend erwerbstätig
- Partner wünschen sich firmenseitig mehr Unterstützung bei der Stellensuche im Gastland
- Gesamtzufriedenheit trotz genannter Punkte insgesamt gut



## Inhaltsübersicht

1. Einleitung
2. Megatrends der Wirtschaft
3. Personalpolitische Grundlagen
4. Doppelkarrierepaare bei Auslandsentsendung
- 5. Fazit**



# Doppelkarrierepaare in der Bosch-Gruppe

## Fazit

- Mobilitätsanforderungen sind gesetzt
  - Megatrends
  - Unternehmens- / Mitarbeiterentwicklung
- Rahmenbedingungen und Leistung auf hohem Niveau, aber immer noch zu sehr auf „Alleinverdienermodell“ ausgerichtet
- Nachfragen zur Unterstützung des Partners steigen deutlich
- Zukünftig verstärkte Nutzung von Kooperationen (z.B. DCC Uni Stuttgart)
- Individualisierung und Flexibilisierung von Rahmenbedingungen wird notwendig