

Gelebte Vielfalt als Erfolgsfaktor

Diversity ist bei Microsoft nicht nur ein Schlagwort, sondern fester Bestandteil von Unternehmenskultur und Wertesystem. Dabei sind gemischte Teams kein Selbstzweck, sondern wesentlicher Erfolgsfaktor. Erst das Miteinander von unterschiedlichen Erfahrungen, Kulturen und Sichtweisen erzeugt das kreative Klima in dem Innovationen wachsen und gedeihen können. Daher ermutigt Microsoft Menschen aus allen Lebensphasen und mit verschiedensten Hintergründen für eine Karriere im Technologiebereich.

Mehr Frauen an die Spitze

Angesichts knapper Talente – laut BITKOM sind rund 41.000 Stellen in der IT-Branche unbesetzt (Stand: November 2014) – kann es sich Microsoft gar nicht leisten, auf talentierte Nachwuchskräfte und High Professionals zu verzichten. Mit der konsequenten Ausrichtung auf Chancengleichheit ist Microsoft seinen Wettbewerbern hier einen großen Schritt voraus – zum Beispiel mit Blick auf die Förderung von Frauen: Microsoft setzt auf eine systematische Frauenförderung beispielsweise durch Trainings und Coachings, spezielle Mentoring-Programme durch weibliche Führungskräfte, die Unterstützung von Frauennetzwerken und die Microsoft-[Initiative „Women in Technology“](#).

Die Maßnahmen machen sich bemerkbar: Ein Drittel aller Neueinstellungen sind weiblich, im internationalen Nachwuchsprogramm „MACH“ liegt der Frauenanteil sogar bei fast 53 Prozent. In der gesamten deutschen IT-Industrie liegt laut der Kienbaum-Studie „IT Organisation 2016: Faktor Mensch!“ der Frauenanteil bei durchschnittlich 17 Prozent. Bei Microsoft hingegen sind es mehr als 25 Prozent der rund 2.700 Mitarbeiter. In den Führungspositionen beträgt der Frauenanteil bei Microsoft Deutschland rund 20 Prozent. Besonders hoch ist der Anteil von Frauen im Management Team: Vier von 14 Geschäftsführern sind weiblich. In der gesamten IT-Branche sind lediglich acht Prozent Frauen in Führungspositionen vertreten (Kienbaum, 2012).

Unterschiedliche Gehaltsstrukturen der Geschlechter lehnt Microsoft grundsätzlich ab. Ein Audit durch den TÜV hat bestätigt, dass es keine Unterschiede in der Entlohnung von Männern und Frauen in vergleichbaren Positionen bei Microsoft Deutschland gibt. „Die Themen Diversity und Frauenförderung sind auch bei Microsoft keine Selbstläufer“, erklärt Markus Köhler, die als Mitglied der Geschäftsleitung den Bereich Human Resources verantwortet, „sondern das Ergebnis einer gezielten Personalpolitik, die sich lohnt: Unsere Maßnahmen haben zu einem Anstieg des Frauenanteils geführt, insgesamt für eine deutlich höhere

Mitarbeiterzufriedenheit gesorgt und auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vereinfacht.“ So nehmen die Mütter bei Microsoft aufgrund der hohen Flexibilität in der Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung im Durchschnitt bereits nach elf Monaten Babypause ihre Arbeit wieder auf.

Mehr Kreativität in gemischten Teams

Ein global agierendes Technologieunternehmen wie Microsoft muss sich auf die unterschiedlichsten Anforderungen, Kundenwünsche und Kulturkreise einstellen. Vor diesem Hintergrund gilt es ein Klima der Wertschätzung und des Vertrauens zu schaffen, in dem Menschen unabhängig von Geschlecht, Nationalität oder Alter miteinander arbeiten können. Gelebte Vielfalt und gemischte Teams spielen daher bei Microsoft eine zentrale Rolle: „Unsere Erfahrungen zeigen, dass Teams erst dann wirklich kreativ und effizient arbeiten, wenn sie sich aus Mitarbeitern mit unterschiedlichen Erfahrungen und Qualitäten zusammensetzen“, betont Markus Köhler. Für die aktive Förderung von Vielfalt wurde Microsoft Deutschland bereits mehrfach mit dem Sonderpreis „Chancengleichheit & Diversity“ des Great Place to Work Instituts geehrt, zuletzt 2014.

Dass sich Investitionen in Diversity-Maßnahmen auch finanziell lohnen, zeigt die Studie „Diversity & Inclusion – eine betriebswirtschaftliche Investition“ der Unternehmensberatung Roland Berger. Demnach liegt das Einsparpotenzial für die deutsche Wirtschaft durch Diversity-Maßnahmen bei rund 21 Milliarden Euro. Der Grund: Durch gezielte Diversity-Aktivitäten können Unternehmen die Fluktuationsrate unter den Mitarbeitern deutlich senken und sparen Ausgaben für Anwerbung, Einarbeitung und Training, die bei einem Mitarbeiterwechsel anfallen würden (Roland Berger 2012).

Weitere Informationen zu Microsoft als Arbeitgeber sowie Bildmaterial und Pressemitteilungen finden Sie in unserer digitalen Pressemappe unter:

<http://news.microsoft.com/de-de/presskits/microsoft-als-arbeitgeber/>

Kontakt für Journalisten:

Astrid Aupperle

Communications Manager Employer Branding

Microsoft Deutschland GmbH

E-Mail: astrid.aupperle@microsoft.com