



DAS GUTE BEISPIEL STIFTET AN

Bundesministerin Ursula von der
Leyen über moderne Arbeitsmodelle

INNOVATIVE WEGE IN DIE ZUKUNFT

Ideenschmiede für App-Entwickler

SPIELEND LESELUST WECKEN

Das dritte „Schlaumäuse“-
Sprachlernprogramm im Test

Die neuen Macherinnen

Erfolgreiche Frauen in der IT-Branche



Sehr geehrte Damen und Herren,

den Nährboden für eine gesunde Wirtschaft bilden die Menschen selbst. So tragen gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter maßgeblich zum Erfolg ihres Unternehmens bei. Dazu zählen auch die Frauen, die in der IT-Branche immer noch stark unterrepräsentiert sind. Und das hat sicherlich nichts mit fehlenden Talenten zu tun, wie unsere Titelstory beweist.

Um das Potenzial seiner weiblichen und männlichen Angestellten bestmöglich nutzen zu können, berücksichtigt die Personalstrategie von Microsoft die individuellen Lebensvorstellungen der Mitarbeiter. Das heißt: Will jemand seine Karriere aktiv vorantreiben, erhält sie oder er die Chance dazu. So können Frauen und Männer gleichermaßen in Top-Ebenen des Unternehmens aufsteigen. Sie können aber auch Teilzeitmodelle in Anspruch nehmen, ohne fürchten zu müssen, dass dies das Ende ihrer Laufbahn bedeutet. Die Bewertungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richten sich nicht nach geleisteten Arbeitsstunden oder nach geschlecht-

licher Zugehörigkeit, sondern nach den erreichten Zielen, die regelmäßig gemeinsam festgelegt werden.

Microsoft hat die Erfahrung gemacht, dass eine ausgewogene Mischung aus männlichen und weiblichen Mitarbeitern für mehr Unternehmenserfolg sorgt. „Diversity“ heißt das Konzept, das Microsoft intensiv lebt. Gemäß dem Motto: Wer Vielfalt will, muss offen sein und respektieren, dass der andere anders ist, weil er nicht ist wie man selbst. Das funktioniert bei uns sehr gut. Dafür muss

man nur einen Blick auf unsere Geschäftsleitung werfen, die aus sieben Männern und sechs Frauen besteht.

Aber nicht nur intern werden Talente unterstützt. In seinem Engagement legt Microsoft den Fokus auf die Förderung junger IT-Gründer, auf eine fundierte Ausbildung von Studierenden und auf die Verbesserung der Sprachkompetenzen von Kindern. Zusammengefasst sind viele Initiativen unter dem Dach der „Chancenrepublik Deutschland“, deren Projekte die Innovationskraft und das Potenzial des Standorts Deutschland aufzeigen. Denn je früher wir Chancen ergreifen, desto besser wird die Zukunft. Viel Spaß beim Lesen wünscht

Jhr
Henrik Tesch



Henrik Tesch
Leiter Politik und Gesellschaftliches Engagement

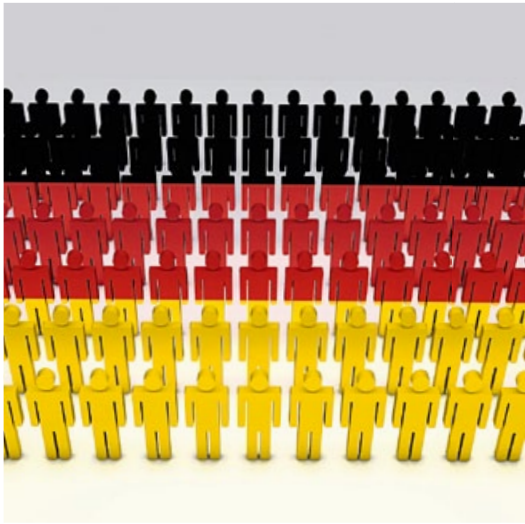
10 Ursula von der Leyen wird von Brigitte Hirl-Höfer (l.) durch das Kölner Microsoft-Büro geführt



20 Mit IT-Lösungen kommt Bewegung in den Klimaschutz



15 Deutsche IT-Gründer erhalten Intensivtraining in den USA



22 Digitales Deutschland – Chancen und Herausforderungen



12 Soziologe Dr. Andreas Boes vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, München



18 Erfurter Studenten testen die neue „Schlaumäuse“-Lernsoftware in Kitas

TITELTHEMA | FRAUEN

- 6 **DIE NEUEN MACHERINNEN**
Frauen auf Erfolgskurs in der IT-Branche: Dorothee Belz – einflussreiche Europäerin in einem Weltkonzern
- 8 **KARRIEREKICK STATT KARRIEREKNICK**
Sandra Michels startet trotz Babypause und Teilzeit voll durch und will noch höher hinaus
- 9 **MIT PROFIL UND PERSÖNLICHKEIT**
Franziska Plattner durchläuft ein Trainee-programm bei Microsoft
- 10 **DAS GUTE BEISPIEL STIFTET AN**
Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen über moderne Arbeitsmodelle
- 11 **DAS N-PRINZIP**
Netzwerke (N) und Initiativen für Frauen
- 12 **FRAUENQUOTE ALLEIN GENÜGT NICHT**
Interview mit Dr. Andreas Boes über Frauen in der IT-Branche und über Vorurteile

FÖRDERUNG | BILDUNG

- 13 **INNOVATIVE WEGE IN DIE ZUKUNFT**
Ideenschmiede für App-Entwickler
- 15 **VON VISIONÄREN ZU UNTERNEHMERN**
Intensivtraining für deutsches Start-up in Seattle
- 16 **PERSPEKTIVEN SCHAFFEN**
Das neue „Partnership Program“ für Universitäten
- 18 **SPIELEND LESELUST WECKEN**
Die dritte „Schlaumäuse“-Software im Test

UMWELT | DIGITALES DEUTSCHLAND

- 20 **AUFTRIEB FÜR DEN KLIMASCHUTZ**
Mit IT-Lösungen CO₂-Emissionen reduzieren
- 22 **VERANSTALTUNGSREIHE „DIGITALES DEUTSCHLAND“**
Perspektiven für Wirtschaft, Politik & Gesellschaft

RUBRIKEN

- 2 EDITORIAL
- 4 MELDUNGEN
- 23 SERVICE
- 24 IMPRESSUM



MEHR INFORMATIONEN

Die QR-Codes leiten Sie zu weiteren Informationen und Videobeiträgen, die mit www.microsoft.de/politik verlinkt sind

Im IDEENPARK zum ENTDECKER werden

GIBT ES BALD EINEN AUFZUG INS WELTALL?

Und wie wird aus einem Hochhaus eine Apfelplantage? Auf diese Fragen versuchte der Thyssen-Krupp-„IdeenPark“ Antworten zu geben. Im August verwandelte sich die Messe Essen zwei Wochen lang in eine 60000 Quadratmeter große technische Erlebnis- und Zukunftswelt. Mitmachen war auf den Messeständen der insgesamt 150 Aussteller unbedingt erwünscht! Die Ziele der kosten-

losen Veranstaltung: junge Menschen für Technik und Innovation begeistern, technische Kreativität fördern und die Bedeutung technischer Neuerungen für die Zukunft erlebbar machen. In interaktiven Vorträgen und Workshops brachten Microsoft-Trainees den Kindern und Jugendlichen innovative IT-Lösungen spielerisch und leicht verständlich näher. Jede Menge lernen und Neues ausprobieren lautete dabei die Devise auf dem Microsoft-Messestand. Das Angebot reichte vom Programmieren für Einsteiger über die Steuerung eines Flugobjekts mittels der Bewegungssteuerung Kinect bis hin zur Gestaltung von Handytaschen aus recycelten Materialien.

320000 kleine und große Besucher spielten und experimentierten zwei Wochen lang auf der Technik-Messe, die zum vierten Mal stattfand



Weibliche Verstärkung für die GESCHÄFTSLEITUNG

SHELLEY MCKINLEY hat zum 17. September 2012 die Leitung des Geschäftsbereichs Recht und Government Affairs in München übernommen. Die gebürtige Texanerin gehört in dieser Funktion der Geschäftsleitung von Microsoft Deutschland an. Sie folgt auf Dr. Severin Löffler, der innerhalb des Unternehmens aufsteigt und diese Position für Mittel- und Osteuropa verantwortet. McKinley ist seit 2005 bei Microsoft tätig. Als Leiterin des Legal Teams in Redmond stellte sie unter anderem die Einführung der Kinect-Bewegungstechnologie sicher. Ihre berufliche Karriere startete die Mutter einer elfjährigen Tochter als Rechtsanwältin bei CMS Hasche Sigle in Stuttgart.



Stellvertretend für Microsoft nahm Georg Bachmaier (rechts im Bild) den Preis vom CSU-Landtagsabgeordneten Ernst Weidenbusch entgegen

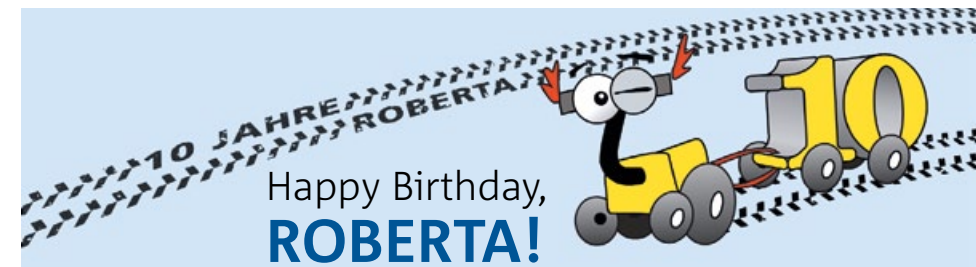
Microsoft mit FAMILIEN-LÖWEN ausgezeichnet

FAMILIENFREUNDLICHE ARBEITS-BEDINGUNGEN sind eine zentrale Voraussetzung für eine zukunftsfähige Wirtschaft. Microsoft unterstützt seine Mitarbeiter seit vielen Jahren bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. So können sich die Mitarbeiter beispielsweise aufgrund flexibler Teilzeitarbeitsmodelle und dem Grundsatz der Vertrauensarbeitszeit ihre Arbeitszeit frei einteilen und auch von zu Hause aus arbeiten. Darüber hinaus hilft Microsoft Deutschland den Müttern und Vätern bei der Suche nach Kita-Plätzen und beteiligt sich an der Finanzierung. Die CSU München-Land würdigte die Unternehmenspolitik mit dem „Familienlöwen“, einem Preis, der erstmalig an besonders familienfreundliche Arbeitgeber innerhalb des Landkreises verliehen wurde. Das Kompetenzzentrum Work-Life GmbH aus Pullach im Isartal wählte Microsoft Deutschland aus insgesamt 16 Vorschlägen zum Sieger-Unternehmen. Den Preis nahm Georg Bachmaier, Talent Acquisition Lead, entgegen, die Laudatio für Microsoft hielt Ernst Weidenbusch, Abgeordneter im Bayerischen Landtag und Mitglied im Vorstand der CSU-Landtagsfraktion.



Christian P. Illek übernimmt die Leitung

CHRISTIAN P. ILLEK hat Mitte September den Vorsitz der Geschäftsführung von Microsoft Deutschland übernommen. Er trat damit die Nachfolge von Ralph Haupter an, der seit dem 1. Juli als CEO das Geschäft von Microsoft in China, Hongkong und Taiwan verantwortet. „Ich kann mir keinen besseren Zeitpunkt vorstellen, um mich bei Microsoft einzubringen. Nie war die Innovations-Pipeline stärker. Ich freue mich darauf, Microsoft dabei zu helfen, die Kunden in Deutschland weiterhin zu befähigen, ihre geschäftlichen Möglichkeiten durch die Cloud und durch Microsofts breite Palette an innovativen Produkten und Services voll auszuschöpfen“, erklärte Christian P. Illek. Der 48-Jährige war zuletzt Geschäftsführer Marketing der Telekom Deutschland GmbH.



Seit 2002 führt **Roboter dame „Roberta“** jedes Jahr mehr als 20000 Mädchen und Jungen in die faszinierende Welt von Naturwissenschaften und Technik ein

TECHNIK MACHT SPASS! Das stellt das vom Fraunhofer Institut (IAIS) entwickelte Konzept „Roberta“ seit zehn Jahren eindrucksvoll unter Beweis. Inzwischen nehmen jedes Jahr mehr als 20000 Kinder und Jugendliche an den rund 500 „Roberta“-Kursen teil. In den Workshops eignen sich die Schülerinnen und Schüler wichtige Technikgrundkenntnisse an – etwa wie technische Systeme konstruiert, aufgebaut und programmiert werden oder wie Informatik, Elektrotechnik oder Mechanik funktionieren und ineinandergreifen. Im Mittelpunkt stehen dabei spezielle Roboter-Baukästen, mit deren Hilfe die jungen Tüftler schon in kurzer Zeit mobile

Roboter entwerfen können. Geschulte und zertifizierte „Roberta“-Lehrer stehen den Mädchen und Jungen in einer offenen Lernumgebung zur Seite. Wie erfolgreich die Initiative „Roberta“ angenommen wird, zeigte das Team Roberta der Wolfgang-Borchert-Schule aus Berlin. Gemeinsam mit dem Oberstufenzentrum Informations- und Medizintechnik qualifizierten sich insgesamt sechs Mädchen und fünf Jungen für die im Juni ausgetragene Robotik-Weltmeisterschaft in Mexico City. Die Reisekosten in Höhe von 20000 Euro wurden auf Initiative des Vorsitzenden der CDU/CSU-Bundestagsfraktion Volker Kauder von zahlreichen deutschen Unternehmen zur Verfügung gestellt.



Das Projekt „Roberta“ ermutigt insbesondere Mädchen, das eigene Interesse im MINT-Bereich auszubauen und ihre Talente zu entdecken

300000 Euro für BILDUNGSINITIATIVE DES FJS

JUNGE MENSCHEN durch innovative Bildungsangebote fit für die berufliche Zukunft zu machen, das ist das Ziel des Berliner Fördervereins für Jugend und Sozialarbeit e. V. (fjs). Microsoft unterstützt den fjs mit rund 300000 Euro bei der Umsetzung eines besonderen Lernprojekts: Ein virtuelles Klassenzimmer erhält einen festen Standort in Berlin. In dem Kompetenzzentrum des 21. Jahrhunderts haben Schüler und junge Erwachsene die Möglichkeit, ihre IT-Fähigkeiten auf den neuesten Stand zu bringen – ein Ort der Inspiration auch für Lehrkräfte, an dem gelernt und an kreativen Unterrichtskonzepten gearbeitet werden kann.





Frauen auf Erfolgskurs

Franziska Plattner,
Dorothee Belz und
Sandra Michels
(v.l.n.r.) im Microsoft
Technology Center
in Unterschleißheim

Noch immer sind Frauen in der IT-Branche in der Minderheit. Aber nicht überall. Eine **moderne Unternehmenskultur** schafft Arbeitsumfelder, die weibliche Mitarbeiter fördern – bis in die Top-Ebenen. Da bilden auch Mitarbeiterinnen mit Kindern keine Ausnahme. Im Gegenteil...

WENN DOROTHEE BELZ vor hochrangigen Politikern einen Vortrag über modernen Datenschutz hält, strahlen ihre Augen. Die Vizepräsidentin von Microsoft liebt ihren Job. Das merken auch die Zuhörer sofort, die die studierte Juristin nicht kennen.

Seit zehn Jahren ist die Europacheffin für den Bereich Recht und Politik für das Unternehmen tätig. Nach verschiedenen Stationen bei der EU in Brüssel und in der Medienwirtschaft startete die ehemalige Staatsanwältin für Wirtschaftskriminalität 2003 bei Microsoft als Director Law and Corporate Affairs und war Mitglied der Geschäftsleitung in Deutschland. Inzwischen ist Dorothee Belz in die europäische Führungsetage aufgestiegen und leitet dort als Vizepräsidentin den Bereich Recht und Politik. Über einhundert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – von Portugal über Russland, Malta bis nach Island – berichten direkt an die durchsetzungsstarke Frau.

Geplant hatte Dorothee Belz ihre Karriere nicht. Aber ihr Wunsch nach Unabhängigkeit, ihre Entscheidungsfreudigkeit, ihre Disziplin und das Bestreben, etwas bewegen zu wollen, brachten sie in die Top-Position eines internationalen Unternehmens, das seinen Angestellten viele Entwicklungsmöglichkeiten bietet und in seine Mitarbeiter investiert – egal welchen

„Ich habe meine Karriere nicht geplant“

Dorothee Belz

Geschlechts und welcher Herkunft sie sind.

Kein typisches Merkmal der Branche. IT-Unternehmen sind noch immer männerdominiert. Laut einer aktuellen Umfrage sind nur 15 Prozent ihrer angestellten Fachkräfte Frauen. In der Führungsebene liegt der Frauenanteil sogar nur bei vier Prozent. Daran soll sich laut Branchenverband BITKOM mittelfristig etwas ändern: Ziel der IT-Unternehmen ist es, den Anteil weiblicher Fachkräfte bis zum Jahr 2020 im Schnitt auf mindestens 25 Prozent und den Frauenanteil in Managementpositionen auf ein Minimum von 15 Prozent zu steigern.

Bei Microsoft Deutschland ist die Geschäftsleitung fast paritätisch. Der Grund sei in der Unternehmenskultur verankert, erklärt Belz. Das Unternehmen setze auf allen Ebenen auf gemischte Teams, um so ein Maximum an individuellen Stärken zu bündeln und eine größtmögliche Vielfalt in der Belegschaft zu erzeugen. Auch die Kreativität, die Effektivität und die Offenheit für neue Ideen seien bei gemischten Teams

in den USA. Aber unsere Technologien und unsere flexible Arbeitszeit erlauben es mir, von überall zu arbeiten und mir dann Zeit für meine Familie zu nehmen, wann es für mich am besten passt.“

Auf diese Weise gelingt es ihr, bei allen wichtigen Terminen ihrer Tochter dabei zu sein – vom Arztbesuch bis zur Schulaufführung. Worauf sie großen Wert legt. Denn ihre Familie und ihr Freundeskreis sind die Quelle, aus der Belz ihre Energie schöpft.

Eine weitere entscheidende Antriebsfeder, die sie bewegt, ist die Fragestellung, wie man Märkte und den Vertrieb neuer Produkte in Einklang mit den gesellschaftlichen und politischen Interessen bringen kann, wie man kommerzielle Angebote so gestaltet, dass sie gesellschaftlich akzeptiert werden oder gesellschaftliche Ziele unterstützen. Diese Aspekte treibt sie nicht nur unternehmensintern voran, sondern diskutiert sie auch in Fachkreisen. So lädt sie regelmäßig zu ihrem „Salon der Ideen“ zum Thema Europa der Zukunft ein, leitet beim Wirtschaftsrat Deutschland den Expertenkreis „Internet und Digitale Gesellschaft“ und die Bundesarbeitsgruppe Netz- und Medienpolitik und ist Wirtschaftssenatorin im Europäischen Wirtschaftssenat e.V. „Ich finde es wunderbar, wenn ich eine Idee in ein Gremium hineinbringen kann, die dann gemeinsam verfolgt wird“, erklärt sie. Auch über ihre beruflichen Aufgaben hinaus will Belz bewegen und verändern.

Das war schon zu Anfang ihrer Laufbahn so. Aber damals wurde sie das eine oder andere Mal von ihrem männlichen Umfeld ausgebremst. „Ich verstand manche Verhaltensmechanismen nicht und wurde marginalisiert. Das passiert mir heute nicht mehr. Ich setze mich durch, indem ich versuche, die Perspektiven, die andere leiten, zu verstehen. Dadurch erkenne ich die Instrumente, die ich einsetzen muss, um erfolgreich zu sein.“

Zu ihrem Erfolg gehört auch, dass sie sich gut vermarktet und so etwas wie eine eigene Marke entwickelt hat: „Es reicht nicht allein, Leistung zu erbringen. Man muss sich gut verkaufen, um wahrgenommen zu werden“, rät sie anderen Frauen. Männer wür-

den dies automatisch tun, Frauen dagegen neigen zur Selbstkritik.

Die Chefetage von Microsoft besteht aus sechs Frauen und sieben Männern

höher. „Diese Strategie ist heutzutage notwendig, um auch langfristig konkurrenzfähig zu bleiben“, sagt die Vizepräsidentin des Unternehmens.

ERZIELTE GESCHÄFTSERGEBNISSE ZÄHLEN

Zurück zu ihrem Werdegang: Die Hobbysportlerin (Joggen, Biken, Bergwandern) hat es ganz nach oben geschafft – aus eigener Kraft, mit einem Schuss Glück, gesundem Selbstbewusstsein und einem Umfeld, das ihr ein hohes Maß an Flexibilität einräumt. „Von wo aus ich arbeite und wann, ist irrelevant. Ich werde nach Geschäftsergebnissen bewertet“, sagt Belz. So könne die Top-Managerin ihr Kind morgens zum Schulbus bringen, ihren Arbeitstag nachmittags für regelmäßigen Sport unterbrechen und abends mit ihrer Tochter Schularbeiten machen. „Natürlich fliege ich zwei- bis dreimal pro Woche zu Terminen in ganz Europa, und ich bin auch mehrfach im Jahr für jeweils eine Woche

FRAUEN DURCH NETZWERKE STÄRKEN

Um erfolgreichen Frauen eine gemeinsame Plattform zu bieten, hat Belz die Initiative „Women in Leadership“ (WiL) mit gegründet. Die

Vizepräsidentin von WiL: „Ich möchte, dass sich einflussreiche Frauen in Führungspositionen über wirtschaftspolitische und gesellschaftliche Themen vernetzen. Egal in welcher Branche sie tätig sind.“ Das nächste Ziel von Dorothee Belz ist die Organisation eines Gipfeltreffens für Entscheidungsträgerinnen zu brisanten Themen wie Jugendarbeitslosigkeit oder Eurokrise. Ihrem Durchsetzungsvermögen und ihrer Zielstrebigkeit nach zu urteilen, wird Dorothee Belz dieses exklusive Forum für Frauen in industriellen und politischen Führungsebenen sicherlich schon bald realisieren können.

Karrierekick statt Karriereknick

Der berufliche Werdegang von **Sandra Michels** beweist, wie gut Kinder und Karriere vereinbar sind

SIE WAR GERADE erst ein paar Monate für Microsoft tätig, als Sandra Michels erfuhr, dass sie schwanger war. „Das ist doch eine schöne Nachricht“, lautete die Antwort der Personalabteilung, als die neue Mitarbeiterin sie über die Situation informierte. Neun Monate lang nahm die gelernte Hotelfachfrau eine Elternzeit, dann noch einmal ein weiteres Jahr nach der Geburt ihrer zweiten Tochter. Trotz Baby-pausen und Teilzeit war die Karriere von Sandra Michels nicht beendet – sondern nur aufgeschoben. Als sie bereit war, sich wieder intensiv auf ihren Job zu konzentrieren, erhielt sie eine Chance und startete beruflich wieder voll durch.

Seit drei Jahren leitet die Managerin ein zehnköpfiges Team bei Microsoft Services, mit dem sie die Einsätze von 300 IT-Beratern plant, die Kunden bei der Einführung neuer Technologien unterstützen. Dazu wird aus dem Team heraus intensiv mit den Partnern zusammengearbeitet, um die Kunden strategisch eng zu betreuen. Letztes Jahr verantwortete sie dazu mit ihrem Team ein Umsatzbudget von rund zehn Millionen Euro.

Über ihre berufliche Laufbahn sagt die Quereinsteigerin: „Ich bin noch nicht am Zenit meiner Karriere angelangt. Ich will noch mehr erreichen. Dafür bilde ich mich auch regelmäßig weiter fort.“

Zu ihrem gesunden Ehrgeiz passt ihr Leitspruch: Immer einen Job suchen, der eine Nummer zu groß ist. Daran wächst man. Der Spagat zwischen Familie und Beruf ist Michels gut gelungen. Ihr Tagesablauf ist längst eingespielt. Einen Teil ihrer täglichen Arbeitszeit verbringt die Managerin im Büro. Danach arbeitet die Mutter zweier Töchter, die mittlerweile 10 und 13 Jahre alt sind, von zu Hause weiter. „Ich arbeite selbstbestimmt. Wenn ein Kind mal krank ist, mache ich Homeoffice und

nehme virtuell an einer Konferenz teil. Diese Möglichkeit bietet uns die Technologie.“

In den Jahren, in denen Michels in Teilzeit gearbeitet hat, legte sie den Schwerpunkt auf ihre Familie. Für ihren Arbeitgeber kein Problem. Das Unternehmen plant solche Lebensphasen automatisch ein. Nicht jeder Angestellte befindet sich immer auf der beruflichen Überholspur. Manchmal muss jemand seine Geschwindigkeit drosseln und sich der Familie oder sich selbst widmen. Dann gilt es, dem Mitarbeiter einen Platz anzubieten, der dieser Lebensphase angepasst ist. Nur weil sich jemand um sein Kind oder pflegebedürftige Familienmitglieder kümmern will, muss man ihn nicht ins Karriereabseits stellen. Das wäre unflexibel und ineffizient für ein Unternehmen, das in seine Mitarbeiter investiert, lautet Microsofts Personalstrategie.

TEILZEIT ALS HEMMSCHUH

Dabei sind es meistens die Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit mit einer Familiengründung unterbrechen. So waren 2010 9,3 Millionen Frauen in Deutschland teilzeitbeschäftigt, aber nur 3,2 Millionen Männer. Zwar kehren die Mütter heute wesentlich häufiger und früher ins Berufsleben zurück, aber oft auf einer Teilzeitstelle. Diese behalten sie auch bei,



„Ich bin noch nicht am Zenit meiner Karriere angekommen. Ich will noch mehr erreichen“

Sandra Michels

wenn die Kinder älter sind. Laut einer Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus dem Jahr 2011 würde die Hälfte der Frauen ihre Arbeitszeiten gern ausweiten. Denn vielfach ziehen Teilzeit und Erwerbsunterbrechungen nicht nur Einkommensverluste nach sich, sondern erschweren auch den Aufstieg in Führungspositionen.

Sandra Michels hat ihre Teilzeit nicht als Karriereknick empfunden. „Ich wusste, dass ich, wenn ich wieder Luft habe, meine Laufbahn weiter fortsetzen konnte.“ Für die IT-Expertin, zu der sie im Laufe der letzten 14 Jahre wurde, ist Karriere keine reine Männersache. „Eine Frau muss auf sich aufmerksam machen, gut vernetzt sein und ihre Ziele aktiv verfolgen.“ Dann klappe es auch mit dem beruflichen Aufstieg, so Sandra Michels. 



„Bei meiner Bewerbung spielte es keine Rolle, dass ich keinen IT-Background habe“

Franziska Plattner

Seit Januar 2012 nimmt die begeisterte Handballspielerin und Skiläuferin an dem Traineeprogramm von Microsoft teil. Damit gehört sie zu den 1000 Nachwuchstalenten, die Microsoft weltweit jährlich für das Programm auswählt.

WEITERBILDUNG INKLUSIVE

18 Monate dauert ihre Ausbildung zum Account Manager. In dieser Zeit lernt die junge Microsoft-Mitarbeiterin verschiedene Abteilungen kennen, reist zu einer internen Microsoft-Konferenz nach Atlanta und absolviert Trainingsprogramme zu Themen wie Verhandlungsführung, Lizenzen oder Präsentationen. Zwei Mentoren begleiten und coachen sie während ihrer Traineezeit. Seit Oktober betreut sie eigenverantwortlich erste Kunden.

„Bei meiner Bewerbung spielte es keine Rolle, dass ich keinen IT-Background habe. Vielmehr wurde Wert auf emotionale Kompetenzen wie Durchsetzungsvermögen, Dynamik und Agilität gelegt“, erzählt Plattner über ihr Vorstellungsgespräch. Die Fachkenntnisse eigne sie sich in Trainings an. „Jeder Mitarbeiter investiert hier rund zehn Prozent seiner Arbeitszeit in Weiterbildung. Die IT-Welt ist schnelllebig. Da muss man immer auf dem Laufenden sein. Ich finde die

Branche sehr spannend. IT beeinflusst das ganze Leben, und wir helfen Leuten, effizienter zu arbeiten. Das macht mir großen Spaß“, schwärmt sie.

Natürlich würde ihre Tätigkeit regelmäßig bewertet werden, aber schließlich sei Microsoft auch ein Leistungsunternehmen, so Plattner. Sie genieße die hohe Flexibilität, die die Vertrauensarbeitszeit möglich mache. Weitere positive Kriterien seien die internationale Ausrichtung, das breite Produktportfolio des Unternehmens und das entspannte Miteinander der Kollegen.

NACHWUCHS FÖRDERT NACHWUCHS

Dass die IT-Branche nicht nur Jobs für Programmierer und Technik-Freaks, sondern ein breites Spektrum an Berufssparten anbietet, will Plattner schon jetzt an junge Mädchen weitergeben. „Ich unterstütze den ‚Girls’ Day‘. Mädchen sollten möglichst schon früh erkennen, dass die IT-Branche nicht nur etwas mit Tiefentechnologie zu tun hat, sondern eine Vielfalt an Kompetenzen und beruflichen Interessen abdeckt. Die Vorurteile möchte ich aktiv mit abbauen.“

Tatsächlich geht der Branche der Nachwuchs aus. Zehntausende Stellen seien unbesetzt, berichteten die Unternehmen zur diesjährigen CeBIT. Dabei wollen viele Firmen noch zusätzliche Arbeitsplätze schaffen. Von 5000 bis 6000 Stellen ist in diesem Jahr die Rede. Der Ingenieursverein VDI fordert, Technik und Informatik als Pflichtfächer in den Schulen einzuführen. Es müsse nicht nur mehr Interesse für den Bereich geweckt, die Schüler müssten auch besser auf das Studium vorbereitet werden, lautet die Forderung des Vereins. „Wir verlieren vor allem die Mädchen“, mahnte Dieter Westerkamp vom VDI.

Franziska Plattner ist ein gutes Beispiel, wie viel Spaß ein Job in der IT-Branche macht. „Es ist schon cool, was einem hier geboten wird. Microsoft bereitet mir einen optimalen Jobeinstieg. Für mich steht fest, dass ich mich in jedem Fall in diesem Bereich weiterentwickeln will.“ 

Mit Profil und Persönlichkeit

Als Trainee lernt **Franziska Plattner** die berufliche Vielfalt der IT-Branche kennen

BEI EINEM BLITZBESUCH in Köln besichtigte Ursula von der Leyen das Microsoft-Büro im Rheinauhafen. Dabei ließ sich die Bundesministerin moderne IT-Systeme zeigen, die Mitarbeitern mehr Flexibilität und Mobilität in ihrem Berufsalltag ermöglichen und den Weg für moderne Arbeitsmodelle ebnen. „Es ist für mich sehr beeindruckend, was ich heute sehe und höre“, betonte die Spitzenpolitikerin nach dem Treffen im Interview.

Welche Anforderungen stellt die neue Arbeitswelt an alle Beteiligten?

Natürlich spüren alle den globalen Wettbewerb, den demografischen Wandel und die strukturellen Veränderungen am Arbeitsmarkt. Vieles können wir nicht ändern, trotzdem können wir uns klug auf die neuen Bedingungen einstellen. Ich denke hier an die Arbeitszeit, dauernde Erreichbarkeit oder wechselnde Einsatzorte. Wenn wir mehr Flexibilität verlangen, muss insbesondere der Schutz vor psychischen Belastungen im Beruf Schritt halten. Arbeitgeber stehen ja vor der Herausforderung, bei einer abnehmenden Zahl an Erwerbstätigen die Leistungsträger lange im Betrieb zu halten und weiterhin ausreichend neue Fachkräfte

zu finden. Natürlich ist es auch im Interesse der Politik, den deutschen Arbeitsmarkt zukunftsfähig zu machen. Deutschland muss auch in 30 Jahren noch attraktiv sein für Arbeitnehmer und für Unternehmen. Das setzt voraus, dass wir gemeinsam Antworten auf neue Fragen entwickeln.

Wohin gehen die Trends – auch unter dem Aspekt des demografischen Wandels?

Der demografische Wandel zwingt uns zum Umdenken. Wir müssen zum einen Bevölkerungsgruppen viel stärker in den Blick nehmen, die bisher nicht typischerweise in die erste Auswahl kamen, aber großes Potenzial besitzen. Hierzu zählen etwa gut ausgebildete Frauen, ältere Arbeitnehmer und Fachkräfte aus dem Ausland. Andererseits müssen wir auch die heute schon Beschäftigten noch gezielter fördern. Wir müssen auch mit denen, die tagtäglich ihren Job machen, sorgsam umgehen. Tun wir es nicht, wird die Lücke an Arbeitskräften noch größer, etwa weil der Rücken kaputt ist oder die Psyche nicht mehr mitspielt. Um hier vorzubeugen, braucht es eine wirklich mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur, die die Bedürfnisse von

Beschäftigten konsequent berücksichtigt. Nur so kann der Standort Deutschland seinen weltweit exzellenten Ruf sichern.

Was muss getan werden, um mehr Frauen in Unternehmen zu holen und ihnen ein gutes Arbeitsumfeld zu gewährleisten?

Es gibt namhafte Studien, die zeigen, dass gemischte Teams, in denen Frauen und Männer zusammenarbeiten, zu besseren Ergebnissen kommen. Unterschiedliche Perspektiven bedeuten mehr Ideen, mehr Flexibilität und mehr Kreativität. Eine familienfreundliche Unternehmenskultur und Personalpolitik ist heute ein Muss. Mit flexiblen Arbeits- und Karrieremodellen werden Arbeitgeber für Frauen – und natürlich auch für Männer mit Familie – besonders interessant. Aber es geht auch um das eindeutige Signal, dass Frauen in dem Unternehmen Karriere bis an die Spitze machen. Den Absichtserklärungen müssen Taten folgen. Nur wenn ein Unternehmen beharrlich und ernsthaft in allen Hierarchiestufen eine kritische Masse an Positionen mit Frauen besetzt, ändert sich die Unternehmenskultur. Dann hat man die „role models“, die einen hohen Sog auf die talentierten Frauen ausüben, die sich potenziell für das Unternehmen interessieren. Nichts stiftet mehr an mitzumachen als das gute Beispiel.

Warum engagieren Sie sich als Schirmherrin bei der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“?

Der Arbeitsmarkt hat sich in den vergangenen Jahren verändert. Konnten Unternehmen früher aus einer Vielzahl an Bewerbern wählen, sind es heute nicht selten die Beschäftigten, die sich für ihren Wunsch-Arbeitgeber entscheiden. Dabei achten sie selbstverständlich auf Faktoren wie flexible Arbeitsmodelle, eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gesunde Arbeitsbedingungen und betriebliche Altersvorsorge. Unternehmen müssen sich also häufiger fragen, wie sie mitarbeiterfreundlich und gleichzeitig wettbewerbsfähig sein können. Die Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ unterstützt eine moderne Personalpolitik, die den Beschäftigten in den Mittelpunkt stellt. Sie führt die Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Interessenverbände zusammen, die ihr Handeln den neuen Herausforderungen des Arbeitsmarkts anpassen wollen. Das kann ich als Bundesarbeitsministerin nur unterstützen.



Bundesarbeitsministerin Dr. Ursula von der Leyen mit Brigitta Hirl-Höfer (l.), Personalchefin und Mitglied der Geschäftsleitung Microsoft Deutschland, und Paul Meier, Microsoft-Niederlassungsleiter Köln

Netzwerke (N) und Initiativen unterstützen Frauen dabei, sich erfolgreicher in der Berufswelt zu etablieren und ungleiche Strukturen aufzubrechen

Das N-Prinzip

NETZWERKE sollten eine wichtige Rolle im Berufsleben einer Frau spielen. Sie sind ein Verbund, mit dem jede Teilnehmerin wachsen kann. Microsoft-Mitarbeiterinnen werden motiviert, interne Netzwerke aufzubauen, in denen sie Erfahrungen austauschen oder regelmäßige „Lernzirkel“ einrichten. Über diese Netzwerke hinaus engagiert sich das Unternehmen in nationalen und internationalen Projekten und Initiativen, die dafür Sorge tragen, dass Arbeitsstrukturen der modernen Zeit angepasst werden und Chancengleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt verbessert wird.

WOMEN IN LEADERSHIP (WiL)

Ein europäisches Netzwerk, das Frauen in Führungspositionen in Management und Wirtschaft anspricht. Das WiL wurde 2008 u.a. von Dorothee Belz, Vizepräsidentin von Microsoft, mitgegründet und hat zum Ziel, Wissen und Erfahrungen von weiblichen Führungskräften auf nationalem und internationalem Level auszutauschen und weiterzuentwickeln. WiL lädt regelmäßig zu Events ein. www.wileurope.org

UNTERNEHMENSKULTUREN VERÄNDERN – KARRIEREBRÜCHE VERMEIDEN

Gemeinsam mit dem Fraunhofer-Institut und neun Partnerunternehmen wird untersucht, warum in Deutschland Frauen in Führungspositionen noch immer die Ausnahme sind. Die Projektergebnisse, die im Oktober 2012 bekannt gegeben werden, sollen belegen, welchen Einfluss die Unternehmenskultur auf die Karrierechancen von Frauen hat. www.fraunhofer.de/de/leistungsangebot/forschung/gender-diversity.html



Anlässlich der „women&work“ lud die „SZ“ zu einer Podiumsdiskussion ein. Mit dabei: Dorothee Stolzenberg (2. v.l.), Microsoft Senior Director Original Equipment Manufacturers

INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT (INQA)

Um fit für die Zukunft zu sein, müssen Unternehmen ihre Personalpolitik auf den Prüfstand stellen. Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderte Initiative „INQA“ bietet dazu Wissen in vier Handlungsfeldern an: Personalführung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit sowie Wissen & Kompetenz. 2002 gestartet, setzen sich die Partner der Initiative aus Bund, Ländern, Sozialversicherungsträgern, Gewerkschaften, Stiftungen und Arbeitgebern zusammen. Das erklärte Ziel: gemeinsam mehr Arbeitsqualität für mehr Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft schaffen. Weitere Infos: www.inqa.de

WOMEN&WORK

Die Karrieremesse für Frauen mit Vorträgen und Workshops findet einmal im Jahr in Bonn statt. In diesem Jahr waren 80 Top-Unternehmen mit einem Stand vertreten. Gezielt wurden Fragen von Besucherinnen rund um Jobeinstieg oder Karriere beantwortet und Bewerbungsgespräche geführt. Neben der Messe bietet „women&work“ einen kostenfreien Kongress an, der Unterstützung und die Chance auf erfolgreiches Netzwerken sowie Online-Trainings- und Coachingprogramme bietet. www.womenandwork.de

QUALITY EMPLOYER BRANDING (QUEB)

„Queb“ war bis 2010 unter dem Namen „Deutscher Arbeitskreis Personalmarketing“ (dapm) bekannt und ist ein Netzwerk für innovatives Personalmanagement. Hier tauschen sich kompetente Vertreter von aktuell 42 namhaften Unternehmen zu Themen wie Personalgewinnung aus und treiben gemeinsam Projekte voran. Es gibt diverse Arbeitsgruppen, die sich unter anderem mit Arbeits- und Qualitätsleitlinien beschäftigen. www.queb.org



Auf die Unternehmenskultur kommt es an

Brigitta Hirl-Höfer ist Mitglied der Geschäftsleitung von Microsoft Deutschland und zuständig für Personal. Sie ist verheiratet und hat zwei Söhne im Grundschulalter.

Welches Arbeitsmodell prägt die Unternehmenskultur von Microsoft?
Im Bereich Personalstrategie sind uns drei Komponenten besonders wichtig. Wir ermöglichen dem Mitarbeiter eine hohe Flexibilität durch Vertrauensarbeitszeit. Das heißt, unsere Mitarbeiter entscheiden weitgehend selbst, wann und wo sie ihre Aufgaben erledigen. Wir stellen die Individualität und die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter in den Mittelpunkt, um ein Höchstmaß an Mitarbeiterzufriedenheit zu erreichen, und wir arbeiten mit gemischten Teams, weil wir davon überzeugt sind, dass gemischte Teams für das Unternehmen mehr Kreativität und Produktivität sichern.

Microsoft engagiert sich für Projekte wie die Initiative „Neue Qualität der Arbeit“. Warum?
Um modernes Arbeiten zu ermöglichen und uns für neue Wege inspirieren zu lassen, suchen wir den Austausch mit anderen Unternehmen. Am meisten lernen wir von denen, die uns am wenigsten ähnlich sind. Denn die machen Dinge anders, als wir es typischerweise für unsere Branche tun würden.

Wie schätzen Sie die Ergebnisse Ihres Arbeitsmodells ein?
Sehr positiv, denn Microsoft Deutschland ist bereits mehrfach in Sachen Chancengleichheit und Vielfalt ausgezeichnet worden. Auch mit unserer Diversity-Strategie scheinen wir auf dem richtigen Weg zu sein. Nicht umsonst sind sechs der dreizehn Mitglieder der Geschäftsleitung Frauen. Vier von ihnen haben übrigens Kinder.



ZUM VIDEOINTERVIEW
Ein ausführliches Gespräch mit Brigitta Hirl-Höfer zu den Arbeitsstrukturen von Microsoft finden Sie hier

Frauen gehen in Führung – wenn man(n) sie lässt. Dr. Andreas Boes vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung in München fordert ein Umdenken bei den Karrieremechanismen in deutschen Unternehmen. Der Soziologe begleitet die Entwicklung der IT-Industrie seit Ende der Achtzigerjahre in diversen Forschungsarbeiten

Frauenquote allein genügt nicht

Frauen sind in der IT-Branche immer noch unterrepräsentiert. Woran liegt das?

Die Beschäftigungsquote von Frauen in High-Tech-Unternehmen liegt unter 30 Prozent. In anderen Bereichen, wie im Bankwesen, ist der Frauenanteil fast doppelt so hoch. Der Grund liegt darin, dass IT in Deutschland immer noch als rein technisches Spezialfach wahrgenommen und diskutiert wird.

Haben Frauen deshalb eine falsche Vorstellung von der IT-Berufswelt?

Viele Menschen haben die Vorstellung, dass IT etwas für Leute ist, die gerne allein in dunklen Kellern vor ihrem Rechner sitzen und programmieren. Dieses stereotype Bild hält sich hartnäckig. Aber das hat überhaupt nichts mit der Realität in einem IT-Unter-

nehmen zu tun. Dort werden nicht nur Programme geschrieben. Es geht um Lösungen für die Anwender, um Verkaufsstrategien, Beratung und vieles mehr. Die Unternehmen müssen endlich lernen, die Aufgabenvielfalt in der IT-Branche so darzustellen,

Welche Chancen haben Frauen in High-Tech-Unternehmen?

Ich halte die IT-Branche für einen der lukrativsten Wirtschaftszweige überhaupt, der obendrein besonders attraktiv für Frauen ist. High-Tech-Unternehmen sind meist junge Unternehmen, die im Vergleich zu anderen Branchen auch eine junge Belegschaft haben. Die Mitarbeiterinnen finden in der Regel Unternehmenskulturen vor, die den Frauen viel offener gegenüberstehen. Auch das Verhältnis zwischen Männern und Frauen ist dort grundsätzlich entspannter.

Der Frauenanteil im IT-Topmanagement ist niedrig. Warum?

Die Verfügbarkeitserwartungen sind ein entscheidender Hemmfaktor für die Karriere von Frauen. Wer Karriere machen möchte, muss sich ausschließlich diesem Ziel widmen – diese Grundhaltung wird von vielen Unternehmen vorausgesetzt. Deshalb gewinnt oft derjenige, der am längsten im Büro sitzt und auch sonst ständig erreichbar ist. An dieser Stelle beginnt das Problem vieler Frauen, denn sie übernehmen neben ihrem Beruf auch die Sorgearbeit für die Familie. Um beidem gerecht zu werden, entscheiden sich viele Frauen in Deutschland für eine Teilzeitarbeit. Doch damit geraten sie automatisch in das berufliche Abseits, denn Teilzeit bedeutet in Deutschland das Karriereaus. Hinzu kommt, dass die Personalauswahl und Stellenbesetzung nach dem Muster sozialer Ähnlichkeit und Vertrautheit vorgenommen werden. Das heißt, dass ein Mann als Führungskraft davon

ausgeht, dass die Eigenschaften, die er selbst hat, erforderlich sind, um die Position bestmöglich auszuüben. Männer wählen deshalb vorrangig Männer aus. Hochqualifizierte Frauen werden so erst gar nicht von den Unternehmen wahrgenommen.

Ist die Einführung einer Frauenquote der Schlüssel zum Erfolg?

Die Diskussion um die Einführung der Frauenquote hat das Thema präsent gemacht, und das ist gut so. Wenn man jedoch bei der Quotenproblematik stehen bleibt, kommt man nicht weiter. Es reicht nicht aus, einzelne Maßnahmen einzuführen. Vielmehr sind ganzheitliche Strategien erforderlich, um die Karrierechancen von Frauen in Unternehmen zu erhöhen. Ernsthafte und nachhaltige Veränderungen sind jedoch erst durch eine entsprechende Zielvorgabe der obersten Führungsebene möglich.

Wie können Unternehmen die Karrierechancen ihrer Mitarbeiterinnen vorantreiben?

Entscheidend ist, dass die Unternehmen die Karrierewege für Frauen öffnen. Dazu gehört, dass sich die extreme Verfügbarkeits-erwartung der Unternehmen ändert. Verfügbarkeit ist keine Leistung! Vielmehr ist eine Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort erforderlich. Um von dem Leistungspotenzial hochqualifizierter Frauen profitieren zu können, müssen Karrieren darüber hinaus in Teilzeit etabliert werden, damit eine berufliche Weiterentwicklung mit Familie möglich wird. Auch „späte Karrieren“ nach der Familienphase sollten möglich sein. Wichtig ist ebenfalls, dass die Unternehmen das Personal nach sachlichen Kriterien auswählen.

Was raten Sie Frauen, die in Führung gehen möchten?

Frauen müssen viel offensiver werden und ihren Karrierewunsch deutlich aussprechen. Männer empfinden es als ihr natürliches Recht, Karriere zu machen. Bei Frauen ist das Karrierestreben das Ergebnis eines komplexen Reflexionsprozesses. Weiß eine 30-jährige Frau, dass sie in zwei Jahren eine Familie gründen möchte, verzichtet sie bereits oft im Vorfeld auf einen Karriereschritt. Ein Mann würde so etwas nie tun. 



Das „Dark Side Bakery Loft“ war zwei Monate lang beliebter Treffpunkt von Studenten, Entwicklern und Start-ups

Innovative Wege in eine erfolgreiche Zukunft

Eine gesunde Wirtschaft benötigt möglichst viele **couragierte Unternehmensgründer**. Um Start-ups bei der Umsetzung ihrer Ideen zu unterstützen und Studierende für die Selbstständigkeit zu gewinnen, sind **neue Impulse in der Förderung** notwendig

KLEINE GRUPPEN saßen zusammen und diskutierten angeregt. Andere arbeiteten konzentriert an ihren Bildschirmen. Um innovative Wege in eine erfolgreiche Zukunft aufzuzeigen, eröffnete Microsoft in diesem Sommer im Herzen der Hauptstadt für zwei Monate eine außergewöhnliche Ideenschmiede: das „Dark Side Bakery Loft“ für App-Entwickler.

Studenten, Jungunternehmer und Programmierer von Applikationen waren eingeladen, im „Dark Side Bakery Loft“ an ihren Apps zu arbeiten und sich dabei von drei extra für dieses Projekt abgestellten Technologieberatern aktiv unterstützen zu lassen. Auch Workshops mit Unternehmensstrategen, Marketing- oder PR-Experten konnten die Teilnehmer kostenlos nutzen. Damit leistete das Loft einen Beitrag, die deutsche Gründerszene auf ganz besondere Weise zu stärken und Ideen kreativer App-Entwickler schneller in die Marktfähigkeit zu führen.

MEHR GRÜNDER BRAUCHT DAS LAND

Noch immer scheuen sich viele Menschen in Deutschland, sich mit ihren Ideen selbstständig zu machen. Auch wenn sie das Potenzial zum Unternehmer hätten, ziehen die meisten ein Angestelltenverhältnis vor. Das zumindest bestätigt der „Global Entrepreneurship Monitor“ von 2011. Demnach liegt Deutschland bei den Exis-

tenzgründungen auf dem viertletzten Platz unter 23 entwickelten Volkswirtschaften. Den Deutschen fehlt der Gründergeist.

Das ist auch das Fazit des „Gründungsreports 2012“ des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK). Die Studie zeigt: Auch für 2012 wird in puncto Existenzgründungen in Deutschland wieder ein negatives Rekordjahr erwartet. Mit unter 400.000 soll es so wenige Start-ups geben wie zuletzt im Jahr 1990. Betroffen von dieser zögerlichen Haltung ist vor allem die IT-Branche. Nur rund 11.000 Gründungen pro Jahr zählt das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) jährlich.

START-UPS MOTIVIEREN UND UNTERSTÜTZEN

Adrian Grigore und Sandra Erb gehören zu den mutigen Machern. Schon während ihrer Studienzeit entwickelten sie Software. 2010 brachten der Informatiker und die Rechtswissenschaftlerin die



Die Karrierewege für Frauen müssen von den Unternehmen geebnet werden, fordert Dr. Andreas Boes

Cloud-basierte Zeiterfassungslösung „LogMyTime“ für kleine und mittelständische Unternehmen auf den Markt. Mit diesem System können Mitarbeiter geleistete Arbeitszeiten erfassen. Die registrierten Daten dienen als Kalkulationsgrundlage für Rechnungsstellung und Controlling.

Als das Gründerduo vom „Dark Side Bakery Loft“ erfuhr, reiste es extra aus Fulda an, um in diesem ungewöhnlichen Arbeitsumfeld eine neue Applikation auf Basis von Windows 8 zu programmieren. „Der App-Markt ist hart umkämpft. Von daher wollten wir unsere neue Lösung möglichst bis Ende Juni fertigstellen. Das ist uns in nur drei Wochen mithilfe der anwesenden Technikexperten gelungen“, erklärt Grigore. Täglich hätten sie bis zu zwölf Stunden intensiv an ihrer Lösung gearbeitet. Ein anstrengendes Pensum, dennoch sei die Teilnahme an der Microsoft-Ideenschmiede eine sehr gute Erfahrung gewesen – und sehr effektiv, so Grigore. „Normalerweise hätten wir in Fulda für die Entwicklung doppelt so lange gebraucht“, sagt er. Vielleicht, so Grigore, Sorge die jüngste Neuentwicklung dafür, dass sein Unternehmen Lobstersoft seinem Geschäftsziel schon bald ein Stück näher rücke: „Wir wollen mehr Mitarbeiter einstellen und weiter wachsen“, erklärt der Informatiker.

Hans Königes interessiert sich schon von Berufs wegen für Projekte, mit denen Gründer gefördert werden. Deshalb besuchte der Verantwortliche des Ressorts Jobs & Karriere bei der Wochenzeitung „Computerwoche“ auch das „Dark Side Bakery Loft“. „So

einen Förderansatz habe ich bisher nicht erlebt“, erzählt der Journalist. Für ihn war das Loft ein Ort, an dem junge Leute voneinander profitieren können und der sie bestärkt, ihre Selbstständigkeit weiter voranzutreiben. Und genau das habe die Einrichtung erreicht, urteilte er: „Es gibt viele Förderprojekte, aber in Deutschland geht es vor allem darum, eine Stimmung zu erzeugen, dass es sich lohnt, ein Unternehmen zu gründen und an seine Ideen zu glauben“, sagt der Ressortleiter. In den USA seien Studenten in diesem Bereich viel mutiger. In Deutschland dagegen wollten Universitätsabgänger lieber von großen Unternehmen angestellt werden, so seine Beobachtungen. „Es ist wichtig, dass hierzulande die Innovationskultur gefördert wird. Denn sie setzt neue Jobs frei. Und wir haben viele kluge Köpfe, die eine große Rolle in der Wirtschaft spielen könnten.“

INNOVATIONSSCHMIEDE MIT VIEL POTENZIAL

Gemeinsam mit drei Mitarbeitern nutzte Marc Lange von gfnmediber die Angebote des Lofts. Neun Stunden lang werkelt der Produktmanager täglich mit seinem Team an der Applikation „Sleep-Well“, die individuelle Schlafgewohnheiten aufzeigt und deren Qualität verbessern hilft. „Die Teilnahme am „Dark Side Bakery Loft“ beschleunigte die Entwicklung unserer Gesundheits-Software drastisch, wobei die Kombination aus limitierter Zeit und Zugriff auf Expertenwissen uns sehr geholfen hat.“ Auch die Schaffensatmosphäre, die in den Räumen herrschte, sei ein guter Katalysator gewesen. Seit fünf Jahren ist gfnmediber im Bereich Gesundheit tätig – zunächst fokussiert auf Lösungen zum „gesund werden“ wie das Gesundheitsbuch. Inzwischen entwickelt das Berliner Unternehmen auch Gesundheits-Software zum „gesund bleiben“ für Privatpersonen. „Das Loft findet Ende dieses Jahres erneut in Berlin statt. Dann schicken wir wieder ein Entwicklerteam. Für uns ist das Loft eine echte Innovationsschmiede“, sagt der Produktmanager.

Oben links: Software-Entwickler Sandra Erb und Adrian Grigore aus Fulda

Oben rechts: das Team um Marc Lange (ganz r.) mit gfnmediber-CEO Alexander Brandt (2. v. l.)

Unten: An einer Diskussionsrunde nahm auch Journalist Hans Königes (3. v. links) teil

Von Visionären zu Unternehmern

Drei Münchner Gründer erhalten eine starke Starthilfe für ihr Start-up: ein dreimonatiges Intensivtraining in den USA



Sie wurden bei der Umsetzung ihrer Geschäftsidee unterstützt: (v.l.n.r.) Anup Chathoth, Chao Zang und David Hajizadeh

NEUNZIG AUFREGENDE TAGE liegen hinter ihnen. Neunzig Tage, die die unternehmerische Zukunft von Anup Chathoth, Chao Zang und David Hajizadeh entscheidend vorgebracht haben. Das auf Gestensteuerung spezialisierte Unternehmen ubiInteractive aus München zählt zu den insgesamt elf Gewinnern des erstmalig ausgetragenen Accelerator-Wettbewerbs. Die Idee der drei ehemaligen Münchner Studenten hatte die Fachjury von Microsoft im Bereich Kinect-Technologie überzeugt: Eine universell einsetzbare Gestenerkennung und -steuerung, die jede beliebige flache Oberfläche in einen dreidimensionalen Multitouch-Screen verwandelt. Ausgezeichnet mit einem Fördergeld in Höhe von 20000 US-Dollar, reisten die High-Tech-Gründer von Deutschland in die USA.

„Wie die anderen internationalen Teilnehmer-Teams aus Frankreich, Argentinien, Kanada und den USA haben wir drei von April bis Juni in einem Großraumbüro von Microsoft an der Umsetzung unserer Projekte gearbeitet“, erklärt ubi-Interactive-Mitbegründer David Hajizadeh. Das Ziel des dreimonatigen Intensivtrainings: „Die jungen Unternehmen sollen die Möglichkeit erhalten, sich intensiv mit der Kinect-Technologie auseinanderzusetzen und die Finanzierung und Weiterentwicklung ihrer Projekte bis zur Marktreife schneller vorantreiben zu können“, so Stephan Jacquemot, Leiter der Gründerförderung bei Microsoft Deutschland.

EXPERTEN LEISTEN WERTVOLLE HILFE

Ein dichtes Netz aus erfahrenen Experten unterstützte die ausgewählten Start-ups. Von Finanzierungsfragen über Verkaufs-

strategien bis hin zum Produktmanagement: Zwölf Wochen lang erhielten die geförderten Teilnehmer in Mentorengesprächen und Vorträgen erfolgreicher Entrepreneure und technischer Spitzenkräfte wichtige Impulse für den Aufbau ihrer Selbstständigkeit. „Die produktive und erfolgsorientierte Atmosphäre, die jeden Tag zu spüren und förmlich zu atmen war, hat uns sehr beeindruckt. Neben spezifischen technischen Kenntnissen haben wir vor allem gelernt, wie man ein Netzwerk von Kunden, Investoren und Mentoren auf- und ausbaut“, berichtet Hajizadeh.

WERTVOLLER TÜRENÖFFNER

Zum Abschluss des Intensivtrainings bot sich den Gründern eine einmalige Chance. Am „Demo Day“ präsentierten sie ihr Geschäftsmodell einflussreichen Investoren und wichtigen Industriepartnern aus dem Microsoft-Netzwerk. „Die Resonanz war sehr positiv. Wir konnten zahlreiche Kontakte knüpfen und die Gespräche mit namhaften Kunden und Partnern vertiefen“, freuen sich die Jungunternehmer. Der Kontakt zu den Mentoren in Seattle ist intensiv – viele von ihnen haben einzelnen Teams bereits ihre



Gegenseitige Hilfe: Im Großraumbüro in Seattle herrschte ein ständiger Dialog zwischen den Teams

weitere Unterstützung angeboten. Eine wertvolle Hilfe, die auch ubiInteractive zahlreiche Türen geöffnet hat. Die Bilanz der drei Gründer fällt einstimmig aus: „Es war eine absolut positive und einmalige Erfahrung, an diesem Programm teilzunehmen. Diese drei intensiven, dynamischen und spannenden Monate möchten wir nicht missen!“ Im Herbst findet der nächste Accelerator-Wettbewerb statt. Dann erhält vielleicht wieder ein deutsches Team die Chance, intensiv ge-coacht zu werden. Diesmal in der Entwicklung von Cloud-Anwendungen.

Kinect-Technologie eröffnet neue Geschäftsfelder

Die Kinect ist eine Sensoreinheit zur Gestenerkennung und -steuerung. Ursprünglich wurde die Technologie für die Spielekonsole Xbox 360 entworfen. Diese neue Art der Mensch-Maschine-Interaktion gilt als Schlüsseltechnologie, die eine Fülle neuer Geschäftsfelder und Einsatzbereiche eröffnet, z. B. als Operationshilfe im Krankenhaus oder als Haushaltshilfe für behinderte Menschen. Auch die elf Finalisten des Entwickler-Wettbewerbs „Microsoft Kinect Accelerator“ haben eindrucksvoll unter Beweis gestellt, dass eine Vielzahl von verschiedenen Anwendungsgebieten und neuen Märkten mithilfe der innovativen Technologie erschlossen werden können. Insgesamt hatten sich 500 Start-ups aus 63 Ländern am internationalen Entwickler-Wettbewerb beteiligt.



Marianne Janik zeichnete die Gewinner des Wettbewerbs „Deine Idee – Deine App“ aus. Hier mit Julian Godesa und Mark Henninger (2. v. l.) sowie Prof. Johann-Christoph Freytag (ganz links)

Perspektiven schaffen

In Hochschulen werden die **Spitzenkräfte** von morgen ausgebildet. Je besser Universitäten ausgestattet sind, desto mehr Wissen können sie vermitteln

NOCH NIE GAB ES IN DEUTSCHLAND so viele Studierende wie derzeit: Rund 2,4 Millionen junge Erwachsene besuchten im Wintersemester 2011/2012 eine deutsche Hochschule. Eine Rekordzahl, aber auch eine Herausforderung für die Universitäten. Denn sie müssten, nach Einschätzung von

Prof. Tobias Kretschmer, das Spannungsfeld zwischen einer fundierten theoretischen Ausbildung und gleichzeitiger Anwendbarkeit meistern. „Es ist wichtig, dass die Studierenden die grundlegenden theoretischen Konzepte verstehen und erkennen, dass diese auch für die Praxis relevant sind“, so der Institutsvorstand der Ludwig-Maximilians-Universität München.

Um Hochschulen bei ihren Lehraufträgen zu unterstützen und Studierende in ihren Medienkompetenzen zu stärken, entwickelte Microsoft verschiedene Förderprogramme wie das „Microsoft Student Partner Program“ zum Sammeln praktischer Erfahrungen oder „DreamSpark“, den günstigen Zugang zu moderner Entwicklersoftware. Zur jüngsten Kooperationsinitiative zählt das „University Partnership Program“, das Dr. Marianne Janik, Direktorin Public

Sector Microsoft und Mitglied der Geschäftsleitung, in Deutschland im Juni 2012 an der Humboldt-Universität in Berlin offiziell startete. Weitere Kooperationen bestehen mit der Goethe-Universität in Frankfurt, der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster und der Ludwig-Maximilians-Universität in München.

INDIVIDUELLE FÖRDERUNGEN

Das Besondere an dem Projekt: Die teilnehmenden Hochschulen werden individuell nach ihren Bedürfnissen gefördert. Das können praxisbezogene Seminare sein, die technische Ausstattung von IT-Räumen bis hin zu Wettbewerben. „Die Zusammenarbeit von Wirtschaftsunternehmen und Hochschulen ist eine gute Voraussetzung, um den Qualifizierungsprozess der Lernenden und Lehrenden voranzutreiben. Im Rahmen der ‚University Partnership‘ möchten wir den Studierenden einen verbesserten Zugang zu moderner IT ermöglichen, um sie optimal auf ihr späteres Berufsleben vorzubereiten“, sagt Marianne Janik.

Wettbewerb für Studierende

Wie verändert IT unsere Gesellschaft? Welche Chancen bieten **digitale Technologien**? Diese Fragen stehen im Mittelpunkt des Innovationswettbewerbs, der sich an Studenten aller Fachrichtungen wendete. Initiiert von Dorothee Belz, „**Salon der Ideen**“, erhalten die besten Arbeiten ein Preisgeld in Höhe von 10.000 Euro. Die Sieger werden beim nächsten „Salon der Ideen“ bekanntgegeben, aus dessen Mitgliedern sich die Jury zusammensetzt. Ziel ist ein wissenschaftlicher Diskurs über Möglichkeiten und Chancen der digitalen Revolution über klassische Disziplinengrenzen hinweg.

Optimal forschen und lehren

Das „University Partnership Program“ geht individuell auf die Förderbedürfnisse der Partner-Universitäten ein. Das Ziel der Initiative ist es, die Kompetenzen der Lernenden voranzutreiben, um sie bestmöglich auf die Berufswelt vorzubereiten



Humboldt-Universität zu Berlin

rund 30.000 Studierende



Westfälische Wilhelms-Universität Münster

rund 36.000 Studierende



Goethe-Universität Frankfurt

rund 38.000 Studierende



Ludwig-Maximilians-Universität München

rund 44.000 Studierende

FÖRDERPROGRAMM

- Gemeinsam mit Microsoft wurde am Institut für Informatik ein „**App-Lab**“ mit Hardware wie Notebooks und Tablet-PCs für die Studierenden und Wissenschaftler eingerichtet
- Angebot eines **Humboldt-Notebooks** mit Extras zu besonders günstigen Konditionen
- Durchführung eines **App-Wettbewerbs** mit anschließendem Besuch eines **zweitägigen Coding-Camps**
- Ausstattung des **Innovationshauses** für Start-ups mit moderner Technologie und Gründerförderprogrammen wie „BizSpark“
- Teilnahme an der weltweiten Initiative „**IT-Academy**“

- Einrichtung eines **Computer Labs** mit 50 hochmodernen PCs für Studierende aller Fachrichtungen
- Unterstützung des „**BarCamps**“ der Forschungsgruppe Kommunikations- und Kollaborationsmanagement der WWU. Die Mitmach-Konferenz richtet sich an Studierende aus allen Fachbereichen, die spannende Diskussionen suchen oder sich nur informieren möchten
- Ausstattung eines Projektseminars zum Thema „Mobile Geschäftsanwendungen“ mit Hardware
- Teilnahme an der weltweiten Initiative „**IT-Academy**“

- Ausstattung von **Pool- und Kursräumen** mit Rechnern für Studierende und Mitarbeiter sowie Ausstattung des **Wissenschaftsbereichs** des ISTO mit PC-Infrastruktur
- Schaffung einer **innovativen Infrastruktur** zur Erprobung neuer mediengestützter Anwendungsformen im Rahmen von eLearning sowie die Förderung von eLearning-Projekten von Lehrenden und Studierenden; Ausschreibung eines Videowettbewerbs zum Thema „Zukunft des Lernens“
- Durchführung eines Fachforums zu „**gestenbasiertem Computing**“
- Teilnahme an der weltweiten Initiative „**IT-Academy**“

- Bereitstellung von Mitteln für die **Neuaustrüstung eines PC-Pools** sowie die Ausstattung des Instituts für Strategie, Technologie und Organisation (ISTO) mit **moderner PC-Infrastruktur**
- Unterstützung von Lehrveranstaltungen durch z. B. die Organisation eines **Seminars** in der Microsoft-Niederlassung in Berlin zum Thema „Public Affairs – Öffentlichkeitsarbeit und Corporate Social Responsibility“
- Teilnahme an der weltweiten Initiative „**IT-Academy**“

VORTEILE UND MEHRWERTE

- Mit dem „App-Lab“ und dem App-Wettbewerb erhalten Studierende und Wissenschaftler die Möglichkeit, Applikationen für Windows Phones und Tablet-PCs von der Idee über die Entwicklung bis zur Vermarktung zu erlernen und anzuwenden
- **Ausgründer** erhalten Zugriff auf neueste Technologien
- Über die „**IT-Academy**“ können Studierende ihre IT- und Technologiekenntnisse verbessern und zertifizieren lassen

- Schaffung von **attraktiven Bedingungen** für Studierende und Mitarbeiter sowohl in Lehre als auch in der Forschung
- **Optimierte Ausbildungsbedingungen** helfen Studierenden, sich besser am Arbeitsmarkt zu platzieren
- Akquisition von **hervorragendem wissenschaftlichem Nachwuchs** für die Universität wird vereinfacht

- Noch stärkere und nachhaltigere **Verankerung** digitaler Medien im Lehr- und Forschungsbetrieb, aber auch in der Verwaltung
- Die **praxisnahe Weiterbildung** von Mitarbeitern und Studierenden, die Weiterentwicklung von Anwendungsformen in Lehre und Forschung, aber auch der Austausch über neue Tendenzen in der medienbasierten Kommunikation sind wichtige Bausteine einer nachhaltigen Mediennutzung

- Mehr **Mobilität**, bessere **Arbeitsbedingungen** und starke **Zeiteinsparungen** durch höhere Rechenleistungen, was die Arbeit mit internationalen Forschungsnetzwerken erleichtert
- Neue **Lehrszenarien** werden durch Tablet-PCs möglich
- Studierende sammeln **wertvolle Erfahrungen** aus der Praxis im Rahmen von Gastvorträgen oder ähnlichen Lehrformaten

KOMMENTAR

„Eine gute und eine für Lehre und Forschung gleichermaßen wichtige Kooperation“, sagt **Peter Frensch, Vizepräsident für Forschung der HU**. „Neben den bisherigen Aktivitäten wird es eine ganze Reihe neuer Projekte geben, die durch diese Kooperation initiiert und umgesetzt werden können“



„Diese Kooperation ist für uns von großer Bedeutung, weil wir damit die ständig steigende Nachfrage nach Computerkursen befriedigen können“, sagt **Prof. Dr. Jörg Becker, Prorektor der WWU für strategische Planung und Qualitätssicherung**. „Offensichtlich ist es für viele Studierende wichtig, sich neben der Ausbildung in unseren Studienprogrammen auch auf diesem Feld weiterzuqualifizieren“



„Neue Informations- und Kommunikationstechnologien sind der Schlüssel für eine wissensbasierte Zukunft. Die Kooperation mit Microsoft bietet uns die Chance, Computer und Internet noch stärker als bisher für ein innovatives Lernen und Forschen zu nutzen“, sagt **Prof. Dr. Manfred Schubert-Zsilavec, Vizepräsident der Goethe-Universität**



„Kooperationen mit der freien Wirtschaft ermöglichen es uns, den Studierenden eine Anwendungskomponente zu bieten, die die theoretische Ausbildung ergänzt“, sagt **Prof. Tobias Kretschmer, LMU-Institutsvorstand**. „Das Seminar ‚Public Affairs‘ ist ein gutes Beispiel hierfür. Denn Vorträge von Praktikern zur Thematik runden die theoretische Ausbildung ab“



Spielend **Leselust** wecken

Können Kinder ihren Sprachschatz mithilfe einer Software verbessern? Studenten der **Universität Erfurt** wollten es genau wissen und haben die Testphase des neuen „Schlaumäuse“-Lernprogramms wissenschaftlich begleitet



Die Studenten Jessica Kristek und Philipp König testen den Lernerfolg der Software mit Vorschulkindern

DIE FÜNFJÄHRIGE SARAH sitzt an einem Kindertisch und schaut konzentriert auf ein Blatt Papier mit schwarz-weißen Zeichnungen. Ohne zu zögern zeigt das Mädchen auf die Bilder. Sie deutet auf ein Eichhörnchen und einen Pfeil und nennt eifrig die dazugehörigen Begriffe. Jetzt wird es schwieriger. Studentin Jessica Kristek legt der Vorschülerin eine weitere Aufgabe vor. Auf dem Übungsbogen sind ein Glas, ein Becher und ein Teller abgebildet. Die angehende Pädagogin bittet Sarah, sich die Skiz-

ze genau anzusehen und nach einem Oberbegriff für die drei abgebildeten Gegenstände zu suchen. „Geschirr“, lautet die richtige Antwort. Jessica Kristek nickt zustimmend und trägt die Testergebnisse in ein Protokoll ein.

Die 30-jährige Studentin und Mutter einer siebenjährigen Tochter verfolgt ein ambitioniertes Ziel: Sie möchte herausfinden, welchen Einfluss die dritte Version der „Schlaumäuse“-Lernsoftware, die im Herbst 2012 erscheint, auf die Sprachkom-

petenz von Vorschulkindern hat. Jessica Kristek zählt zu einer jungen Expertengruppe der Universität Erfurt, die unter der Leitung des Kindheitsforschers und Grundschulexperten Professor Dr. phil. Gerd Mannhaupt die Einführungs- und Testphase des Sprachlernprogramms im Rahmen eines Fachseminars begleitet.

Für die achtzehn Seminarteilnehmer stellte die wissenschaftliche Untersuchung eine große Herausforderung dar. Mehr als 120 Kinder in elf Kindertagesstätten haben

sie in den vergangenen sechs Monaten besucht. Ihre Aufgabe: den aktuellen Sprachstand der Kinder ermitteln und durch spezielle Tests aufzeigen, wie sich der spielerische Umgang mit den „Schlaumäusen“ auf den Spracherwerb auswirkt. Jessica Kristek entschied sich dabei für die Anwendung eines Sprachtests, den sie gemeinsam mit ihrem Seminarpartner Philipp König entwickelte. Die Vorschüler sollten drei bis sechs Fragen aus fünf Aufgabenbereichen mit jeweils unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden beantworten. Nach Durchführung eines Eingangstests mit einer Versuchsgruppe von zehn Kindern, die bereits mit der Software vertraut waren, verglichen die beiden Studenten die Ergebnisse mit einer Kontrollgruppe von Kindern, die das Lernprogramm noch nicht kannten. Einen Monat später wurden alle Vorschüler noch einmal abschließend getestet.

WISSEN SORGT FÜR SELBSTVERTRAUEN

Im Laufe der studienbegleitenden Untersuchung hat Jessica Kristek viele interessante Eindrücke gewonnen. Besonders faszinierend sei es für sie gewesen, wie begeistert die Kinder das neue Lernprogramm angenommen haben. „Es gab ein Mädchen in der Gruppe, das sehr schlecht Deutsch sprach. Sie war schüchtern und wirkte isoliert. Doch das änderte sich, als sie begann, mit den Schlaumäusen zu spielen“, erinnert sich Kristek. „Ihre Aufgabe bestand darin, den Anfangsbuchstaben eines Worts auszutauschen.

Aus einem ‚Tisch‘ sollte ein ‚Fisch‘, aus einer ‚Dose‘ eine ‚Rose‘ werden. Das Mädchen hat dies zum Erstaunen der Erzieherinnen geschafft. Jede Antwort hat sie bestärkt, und sie hat sich immer mehr ins Spiel vertieft.“

UNBEWUSST LERNEN

Aufmerksam zuhören, buchstabieren und schreiben – die Vier- bis Siebenjährigen entdecken die Wunderwelt der Wörter selbstständig und lernen über das Spielen, sich mit der deutschen Sprache zu beschäftigen. „Besonders positiv ist mir aufgefallen, dass das neue ‚Schlaumäuse‘-Programm sehr stark mit dem Kind agiert und selbsterklärend aufgebaut ist. Es ist toll für die Kinder, wenn sie nicht immer jemanden brauchen, der ihnen Hilfestellung gibt“, sagt Kristek. Vor allem die beiden Hauptfiguren Lingo und Lette erleichtern den Kindern den Zugang zum Spiel. „Vorschulkinder befinden sich in einem Entwicklungsstadium, in dem sie stark nach Leitbildern suchen. Mit den schlauen Mäusen können sie sich identifizieren. Sie erkennen in ihnen Eigenschaften, die sie sich selbst wünschen“, erläutert die Studentin. Ihr Testurteil: „Die neuen ‚Schlaumäuse‘ erweitern den Sprachschatz, fördern das Selbstbewusstsein und machen spielend stark.“ Um die Sprachkompetenz möglichst vieler Kinder in Deutschland zu unterstützen, wird die „Schlaumäuse“-Software künftig über das Internet zur Verfügung gestellt. Sie kann je nach Wunsch oder technischer Ausstattung online oder offline genutzt werden.



Die Kinder der Fröbel-Kita in Gotha sind begeistert von den neuen Schlaumäusen



Testergebnisse im Überblick

In den Abschlussarbeiten dokumentierten und werteten die Pädagogikstudenten der Universität Erfurt ihre wissenschaftlichen Beobachtungen über die neue „Schlaumäuse“-Version aus. Das sind die wichtigsten Ergebnisse im Überblick:

• Die Sprachentwicklung wird gefördert

Übereinstimmend stellten die Studenten fest, dass alle Kinder begeistert auf die Software reagieren. Mit Spaß entdecken sie die Welt der Wörter und haben große Freude daran, die deutsche Sprache mit dem Programm zu erlernen.

• Zusammenhalt & soziale Kompetenzen wachsen

Die Kinder – zumeist zu zweit oder zu dritt – spielen und agieren miteinander am Computer. Sie wechseln sich ab, ohne sich zu streiten, und entdecken gemeinsam die Spiele. Dabei motivieren sie sich gegenseitig und freuen sich mit den anderen über einen erfolgreichen Spielverlauf.

• Kinder erfassen das Programm problemlos

Die Gesamthandlung der neuen Version wird sehr gut von den Kindern erfasst. Die grafische und inhaltliche Konzeption des Programms bildet eine in sich geschlossene Welt, in der sich die Kinder selbstständig bewegen können.

• Sympathische Hauptfiguren

Nicht nur die beiden schlauen Mäuse Lingo und Lette werden von den Kindern als Helden wahrgenommen, auch der Wörterwichtel spielt als Antagonist eine wichtige Rolle. So wird dieser als liebenswerter Schelm gesehen, der die Ordnung in der Welt der Schlaumäuse durcheinanderbringt. Die Kinder sehen es als spannende Herausforderung an, das „Buchstabenchaos“ wieder zu beseitigen.

• Balance zwischen Ansporn und Entspannung

Beim erfolgreichen Spielen erhalten die Kinder Sterne. Diese Belohnung erleben sie als Motivation und Anerkennung für ihre Leistung. Aber nicht nur das aktive Spiel steht im Vordergrund, es gibt auch Momente der Entspannung. Dafür sorgen kleine Geschichten, die jedes Spiel einleiten.



„SCHLAUMÄUSE“-WELT

Über diesen QR-Code erhalten Sie einen Eindruck davon, wie die neuen Schlaumäuse bei den Kindern ankommen

OB ROTWEIN, WEISSWEIN ODER ROSÉ – auf jeder Weinflasche ist der Alkoholgehalt angegeben. Im Schnitt liegt er zwischen neun und 14 Prozent. Aber wissen Sie auch, wie viel CO₂ durch die Herstellung einer Flasche Wein entsteht? Tristan Foerster beziffert den Wert auf durchschnittlich ca. 1713 g. Der studierte Volkswirt ist Geschäftsführer bei ClimatePartner, einem Beratungs- und Dienstleistungsunternehmen im Bereich Klimaschutz.

Das Münchner Start-up, das 2006 gegründet wurde, berät mittlerweile über 1000 mittelständische und große Unternehmen in über 25 Ländern und ist in Zürich, Wien, Athen, San Francisco und Tokio ansässig. Mit selbst entwickelten Software-Lösungen ermittelt ClimatePartner, wie viel CO₂ ein Unternehmen verursacht und wie viele Treibhausgase bei der Herstellung der Produkte entstehen. Darüber hinaus unterstützt ClimatePartner seine Kunden dabei, sinnvolle Reduktionspotenziale zu identifizieren und intelligente Klimaschutzstrategien aufzusetzen – ein Großteil dieser Leistungen via Internet. Damit wird der Bilanzierungsprozess von CO₂ für die Kunden deutlich beschleunigt und preislich attraktiv, was besonders für mittelständische Unternehmen interessant ist.

Als einen weiteren Schritt bietet das Unternehmen seinen Kunden die Kompensation ihrer unvermeidbaren Menge an CO₂ an. Das bedeutet: Selbst wenn der Ausstoß an CO₂ vom Unternehmen auf ein Minimum beschränkt wird, bleibt eine Restmenge an CO₂ bestehen. Will ein Unternehmen dennoch als klimaneutral ausgewiesen werden, kann es Emissionsminderungszertifikate kaufen. Mit der investierten Summe wird ein Klimaschutzprojekt in der Dritten Welt vorangetrieben. Beispiel: Statt ein Kohlekraftwerk in Indien zu bauen, wird dort von klimaneutralen Unternehmen ein Windkraftpark finanziert.

FREIWILLIG KLIMASCHUTZ BETREIBEN

Seit Unterzeichnung des Kyoto-Protokolls bemüht sich die deutsche Bundesregierung darum, die CO₂-Emissionen hierzulande bis 2020 um 40 Prozent zu reduzieren. Die Schwerindustrie ist bereits in die Pflicht genommen, ihren CO₂-Ausstoß zu messen und zu verringern. Dazu gehören z. B. Energieversorger, Zementhersteller oder Aluminiumwerke. Alle anderen Wirtschaftszweige reduzieren ihren Kohlendioxidausstoß bis dato auf freiwilliger Basis.

► Bis 2020 will die Regierung die CO₂-Emissionen um 40 Prozent reduzieren

„Durch innovative Softwarelösungen ermöglichen wir dem Mittelstand, Klimaschutzmaßnahmen aktiv anzugehen“, erklärt Foerster. Kleine und mittelständische Firmen (KMUs) hätten nicht – wie Konzerne – die Mittel und Personalkapazitäten, sich dem Thema zu stellen, so Foerster. Die Angebote von ClimatePartner seien daher eine rentable Alternative für KMUs. Auch den Erwerb von Emissionsminderungszertifikaten kann ClimatePartner für KMUs realisieren. „Die Zertifikate können normalerweise erst ab einem Betrag von 200000 Euro erworben werden. Eine Summe, die sich ein mittelständisches Unternehmen nicht unbedingt leistet“, so Foersterns Erfahrung. „Als Wiederverkäufer können wir unseren Kunden aber den Kauf von kleinteiligen Mengen ermöglichen.“ So funktioniert das Prozedere: Nachdem die IT-Systemlösung von ClimatePartner den CO₂-Ausstoß eines Unternehmens ermittelt hat, wählen die Firmen über das Menü der Software das Klimaschutzprojekt aus, für das sie Anteile kaufen wollen, z. B. für ein Wasserkraftwerk in Taiwan. Die Software generiert Labels und Urkunden als Nachweis und schließt den Kauf ab.

VERBRAUCHER AUFKLÄREN

Für die Weltbevölkerung und die gesamte Industrie stellt der Klimaschutz eine der größten Herausforderungen der Gegenwart dar.



Tristan Foerster (l.) bei einer Podiumsdiskussion zum Thema Cloud Computing und Umwelt. Durch die Produktion eines Schulhefts (o.) entstehen rund 134 g CO₂, durch eine Weinflasche schon 1713 g

Die Ressourcenknappheit wird immer präsenter. Das habe die Wirtschaft inzwischen verstanden, so Foerster. Immer mehr Firmen wollen das Risiko der Erderwärmung vermindern helfen. Mithilfe eines CO₂-Footprints und einem Klimaneutral-Zertifikat können sie nicht nur Energiekosten senken, sondern sich von Mitbewerbern abheben. Gleichzeitig schaffen sie auch bei Verbrauchern und Mitarbeitern ein neues Bewusstsein für den Klimaschutz.

Warum sich ClimatePartner-Kunde Sven Wolter, Chef der Spedition Fahrner, für einen CO₂-Footprint entschieden hat: „Aufgrund eines generell größeren Umweltbewusstseins und gesetzlicher Vorgaben muss die Speditionsbranche ihre Dienstleistungen künftig umweltschonender als bisher anbieten. Damit entwickelt sich die ‚grüne Logistik‘ mehr und mehr zu einem echten Wettbewerbsfaktor. Es ist immer häufiger festzustellen, dass Unternehmen – insbesondere im Rahmen von Ausschreibungen – von den Dienstleistern den Nachweis von CO₂-Emissionen verlangen.“



Auch die Verbraucher müssten intensiv über das Thema aufgeklärt werden, fordert Foerster. Ein Unternehmen wie

Microsoft, das selbst eine Software zur CO₂-Messung im Einsatz hat, habe es sich bereits zur Aufgabe gemacht, die Gesellschaft über CO₂-Einsparungen zu informieren. Ein guter Weg, der konsequent weitergegangen werden müsse. „Je mehr Menschen sich mit dem Thema auseinandersetzen, desto mehr Auftrieb erhält der Klimaschutz“, sagt Foerster. 

Auftrieb für den Klimaschutz

Die Erfassung und Zertifizierung des CO₂-Ausstoßes von Unternehmen gewinnt immer mehr an Bedeutung – sowohl als Beitrag zur Treibhausgasminde- rung als auch zur Aufklärung von Verbrauchern. IT spielt eine **maßgebliche Rolle bei CO₂-Bilanzierungen**

„Durch innovative Softwarelösungen ermöglichen wir dem Mittelstand, Klimaschutzmaßnahmen aktiv anzugehen“

Tristan Foerster

DREI VIERTEL der Deutschen haben einen Zugang zum Internet. 96 Prozent von ihnen sind sogar täglich online. Die zunehmende Durchdringung unseres Lebens mit digitalen Technologien bietet viele Chancen, aber auch zahlreiche Herausforderungen. So eröffnen sich zum einen für die Wirtschaft immer neue Märkte. Die Arbeitswelt wird flexibler, schneller und mobiler. Die Gesellschaft profitiert durch den Zugang zu einem beispielhaften Wissensfundus und

zu sozialen Netzwerken. Darüber hinaus rücken Politik und Bürger näher zusammen – durch Online-Dialoge und digitale Partizipation.

FRAGEN GEMEINSAM KLÄREN

Zum anderen ergeben sich Fragen wie: Wird die Demokratie durch die Online-Teilhabe der Bürger tatsächlich noch demokratischer? Sind bestehende IT-Systeme so sicher, dass keine Angriffe von außen

kritische Situationen für unser Land hervorrufen können? Müssen Urheberrechte neu überdacht werden? Und schließlich: Wie gesund ist die sekundenschnelle Nonstop-Kommunikation überhaupt für die Gesellschaft? Diese und viele weitere Fragen, die das Voranschreiten der Digitalisierung mit sich bringt, diskutieren namhafte Experten an sieben Veranstaltungsabenden, die Microsoft in den nächsten Monaten durchführt.



ANMELDUNG

Über diesen QR-Code gelangen Sie zu den Podiumsdiskussionen und Anmeldemöglichkeiten

Digitale Technologien bestimmen unser Leben. Welche **Potenziale** und **Herausforderungen** dies birgt, diskutieren Experten miteinander

Veranstaltungsreihe „Digitales Deutschland“



ALLE TERMINE IM ÜBERBLICK

- 18.10.2012** **Digitales DEUTSCHLAND**
Wo stehen Wirtschaft, Politik und Gesellschaft?
- 28.11.2012** **Mobile KOMMUNIKATION**
Wie medienkompetent sind wir?
- 30.01.2013** **Neue DEMOKRATIE**
Soziale Netzwerke statt Wahlurne?
- 19.03.2013** **Grenzenlose SICHERHEIT**
Sind Infrastrukturen und Daten geschützt?
- 24.04.2013** **Zeitgemäßes URHEBERRECHT**
Alles umsonst im Internet?
- 14.05.2013** **Wettbewerbsfähige IT-GRÜNDER**
Wie bringen wir deutsche Start-ups voran?
- 12.06.2013** **Den WANDEL gestalten**
Zukunft im digitalen Deutschland

Neuigkeiten aus der Neustadt

Mit nur einer Applikation die ganze **Stadt im Blick**

WAS BRAUCHT MAN für die Beantragung eines Reisepasses? Wo ist eine Apotheke? Wann findet ein klassisches Konzert statt? In der digitalen Stadt „Neustadt“ gibt es ein aktuelles Serviceangebot, das die Lebenswelt der „Neustädter“ bereichert. Die „Open Cities“-Applikation führt die Bürger durch die vernetzte Metropole und bietet ihnen

hilfreiche Funktionen. Eine defekte Straßenlaterne kann beispielsweise fotografiert und mit einer kurzen Schadensmeldung in Sekundenschnelle an die zuständige Behörde weitergeleitet werden. Die App enthält außerdem eine Übersicht aller öffentlichen Einrichtungen inklusive einer Routenplanung. Das 2012 ins Leben geru-

fene Projekt „Neustadt“ soll die Vision einer Stadt verdeutlichen, in der alle Verwaltungsprozesse digitalisiert sind und damit effizienter und bürgernäher verlaufen. Das Vorhaben ist nur eines von vielen, die im Rahmen der Microsoft-Initiative „Chancenrepublik Deutschland“ gefördert werden. Mit ihren Projekten und Initiativen will die „Chancenrepublik Deutschland“ zeigen, wie Informationstechnologien gezielt helfen können, gesellschaftliche Herausforderungen zu bewältigen. Zu den zuletzt geförderten Innovationsprojekten gehören u.a. der virtuelle Bürgertisch „Parteezy“, der Behörden mit Bürgern vernetzt oder die „Open Cities“-App, über die stadtbezogene Informationen abgerufen werden können.



Über den Bürgerdienst „Parteezy“ können kommunale Projekte dokumentiert und diskutiert werden, z.B. der Umbau eines Spielplatzes

Neues Design, mehr Informationen

Das **Microsoft-Politikportal** präsentiert sich ab Oktober im neuen Design

ZEIT FÜR VERÄNDERUNGEN: Nach mehr als zwei Jahren wurde das Politikportal überarbeitet. An die wachsenden Bedürfnisse der Nutzer angepasst, überzeugt jetzt der Internetauftritt mit einer klaren und übersichtlichen Struktur sowie einem modernen Design im neuen Microsoft-Look. Neben dem Layout wurden auch die Inhalte überarbeitet und um einige Rubriken erweitert. Zu aktuellen Themen, Initiativen und Veranstaltungen von Microsoft bietet das Politikportal den Besuchern künftig einen noch umfassenderen Überblick. Neueste Studien, Broschüren und Mel-



Das Politikportal ist nach der Überarbeitung noch nutzerfreundlicher

dungen runden das Angebot ab. Ein zusätzlicher informativer Mehrwert: Viele Themen werden künftig durch erklärende Videos ergänzt. Seit Oktober 2012 ist die neu gestaltete Webseite www.microsoft.com/germany/politik im Netz abrufbar.



Für Rückfragen stehen wir Ihnen
gern zur Verfügung:
Microsoft Deutschland GmbH
Niederlassung Berlin
Katharina-Heinroth-Ufer 1
10787 Berlin
Telefon +49 30 3 90 97-0



@MSFT_Politik



www.facebook.com/MicrosoftPolitik



IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Microsoft Deutschland GmbH
Konrad-Zuse-Straße 1
85716 Unterschleißheim
Telefon +49 89 31 76-0
www.microsoft.com/germany

CHEFREDAKTION

Catrin Krawinkel
Pressdienst, Berlin

ART DIREKTION & LAYOUT

Marion Müller
mal3 – büro für mediengestaltung

SCHLUSSREDAKTION

Barbara Wirt
Schlussredaktion Hamburg

LITHO & DRUCK

Krögers Buch- und Verlagsdruckerei
Industriestraße 21, 22880 Wedel

BILDNACHWEIS

- S. 1: Simon Katzer
S. 2–3: Microsoft, Guido Ohlenbostel, Matthias F. Schmidt, Fotolia/cmfortoworks/niroworld, übi (privat), Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, München
S. 4–5: Microsoft (4), Ideenpark, Fraunhofer IAIS, Franziska Krug
S. 6–9: Simon Katzer
S. 10–12: Guido Ohlenbostel, Microsoft, women&work, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, München
S. 13–17: Sascha Radke (5), übi (2, privat), Humboldt-Universität zu Berlin/Fotolia/Thomas Becker, Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Goethe-Universität Frankfurt/Fotolia/Jo Chambers, Ludwig-Maximilians-Universität München
S. 18–19: Matthias F. Schmidt
S. 20–21: Fotolia/nito/Klaus Eppele/Forster Forest
S. 22–23: Fotolia/Stephen Finn/Claudia Paulussen, Microsoft



Gedruckt auf
umweltfreundlichem,
FSC-zertifiziertem Papier

© 2012 Microsoft Corporation
All rights reserved