Interview: Es war einmal die Assekuranz in 2035...

(VGA Nachrichten 1/2025)



VGA: Durch diesen kleinen Dialog haben Sie uns einen interessanten Einblick gegeben in die künftige Versicherungsbranche. Stellen Sie sich so die Zukunft der Assekuranz vor?

AK FuF: Ja. Die Frauenquote zu erhöhen ist nur ein Meilenstein auf dem Weg zu einer diversen, inklusiven und talentorientierten Versicherungsbranche. Das gelingt nicht mit einem Fingerschnips, wir alle müssen uns verändern, umdenken lernen, uns neu organisieren.

VGA: Können Sie uns das noch etwas näher erläutern? Wo sehen Sie unsere Branche in 2035?

AK FuF: In der Assekuranz sind Frauen in Führungspositionen selbstverständlich präsent, besonders in den traditionell männlich geprägten Bereichen wie dem Vertrieb. Frauen besetzen mindestens 50% der Führungspositionen über alle Ebenen hinweg und die Unternehmenskultur hat sich so gewandelt, dass Diversität aktiv gefördert und wertgeschätzt wird. Die Kultur in der Versicherungsbranche ist inklusiv und basiert auf Talent, Leistung und der Anerkennung unterschiedlicher Perspektiven. Karrierewege sind transparent, und strukturelle Hindernisse für Frauen in Führung sind überwunden.

VGA: Die genannten Punkte können sicher viele unserer Leser nachvollziehen und sich diesen anschließen. Doch die heutige Realität sieht in vielen Unternehmen anders aus. Können Sie uns einen Einblick in Ihre Perspektive auf die aktuelle Situation geben?

AK FuF: Frauen sind leider noch immer in Führungspositionen unterrepräsentiert. Frauen stoßen oft auf unausgesprochene Barrieren und Stereotype, die sie als weniger geeignet für Führung darstellen. Am stärksten wird dies im Vertrieb spürbar, wo Männernetzwerke dominieren, die Frauen den Zugang zu Karrieremöglichkeiten erschweren. Frauen haben häufig weniger Zugang zu Führungsprogrammen, Mentoren und Netzwerken, die eine gezielte Entwicklung und Sichtbarkeit auf F1- und F2-Ebenen fördern.

VGA: Das klingt danach, als hätten Sie schon konkrete Ideen oder Denkanstöße, wie man diese Strukturen aufbrechen könnte, um Ihrer Vision näher zu kommen?

AK FuF: Ganz genau Diese Ideen zu entwickeln, ist der wesentliche Teil unserer Arbeit im Arbeitskreis Frauen und Führung. Durch die Einführung der

Frauenquote für Vorstände haben wir erlebt, wie Bewegung in das Thema kam. Die Einführung von festen Quoten oder Zielvorgaben für Frauen in Führungspositionen, insbesondere im Vertrieb, könnte auch für andere Führungsebenen ein erster Schritt sein. Ein anderer Aspekt ist die Etablierung klarer, transparenter Karrierewege und Anforderungen, die für alle Mitarbeitenden sichtbar und nachvollziehbar sind. Dafür bedarf es natürlich auch einer umfassenden Feedback-Kultur, womit sich ja aktuell bereits viele Unternehmen beschäftigen. Hinzu kommt der gesellschaftliche Bedarf an Flexibilität. Es bedarf einer besseren Unterstützung für Mitarbeitende mit familiären Verpflichtungen, wie etwa flexible Arbeitszeiten, Teilzeit- und Remote-Arbeitsmodelle, um Frauen und Männern gleichermaßen die Vereinbarkeit von Karriere und Familie zu ermöglichen.

VGA: In vielen Unternehmen gibt es heute schon Förderprogramme speziell für Frauen. Wie stehen Sie zu diesen Maßnahmen?

AK FuF: Es gibt das berühmte „Old Boys Network“ über das man vermutlich zu recht sagen kann: Beziehungen schaden nur dem, der sie nicht hat. Frauen sind wie bereits erwähnt oftmals weniger vernetzt. Deswegen ist für uns die Schaffung interner und externer Netzwerke, um Frauen auf allen Ebenen zu vernetzen ein essentieller Baustein für die Förderung von Frauen in der Führung. Darüber hinaus findet man in einigen Unternehmen auch Cross-Mentoring-Programme, bei denen Frauen und Männer gezielt unterstützt werden, Netzwerke jenseits ihrer direkten Abteilung und Geschlechtszugehörigkeit aufzubauen. Dies erhöht natürlich auch die Sichtbarkeit von Potentialtragenden. Gern möchten wir abseits dieser zentralen Maßnahmen aber auch jede Einzelne dazu aufrufen männliche Verbündete zu gewinnen und aktiv in die Bemühungen um Gleichberechtigung einbinden.

VGA: Sie sprachen anfangs davon, dass wir alle bereit sein müssten, uns zu verändern. Kulturwandel ist ja aktuell in Unternehmen genauso wie gesellschaftlich ein Thema. Haben Sie hier konkrete Ansätze?

AK FuF: Der Philosoph Heraklit schrieb einmal: „Die einzige Konstante im Universum ist die Veränderung.“ Mit jedem Wandel muss sich jeder Einzelne von uns ebenfalls weiterentwickeln. Gerade bei so zentralen Themen wie Geschlechtergerechtigkeit ist es essentiell den Kulturwandel aktiv zu gestalten. Hierbei können sogenannte Bewusstseinsschulungen zu Unconscious Bias, Diversität und Inklusion für alle Mitarbeitenden eine erhellende Erfahrung sein. Genauso wichtig sind Aktivitäten, die auf die Etablierung einer Kultur, in der das Wissen und die Erfahrung geteilt werden und alle von der Vielfalt in der Organisation profitieren können, abzielen.

VGA: Wir haben bisher ausschließlich über die Versicherungsbranche gesprochen. Haben Sie auch Einblicke, wie man in anderen Branchen mit Frauen in Führung umgeht?

AK FuF: Auch damit haben wir uns beschäftigt. Unternehmen wie die Deutsche Telekom oder SAP haben mit Zielquoten und umfassenden Förderprogrammen deutliche Fortschritte bei der Erhöhung des Frauenanteils in der Führung gemacht. Darüber hinaus gibt es einige Veröffentlichungen dazu, dass die Förderung der nächsten Generation durch Frauen in der Führungsebene am besten strukturell verankert werden sollte, um weibliche Potentialtragende explizit zu fördern. Anwendungsbeispiele hierfür sind formelle Patenschaften ebenso wie Sponsorship-Programme für Talente.

VGA: Zum Abschluss unseres Austauschs freuen wir uns über ein kleines Resümee Ihrerseits.

AK FuF: Um die Vision 2035 zu erreichen, ist eine Kombination aus strukturellen Änderungen, gezielten Förderprogrammen und einem aktiven Kulturwandel notwendig, sowie die Bereitschaft der Frauen, diesen mitzugehen. Die Versicherungsbranche sollte Frauen in Führung als zentralen Erfolgsfaktor verstehen und darauf hinarbeiten, das Potenzial weiblicher Führungskräfte voll auszuschöpfen und nachhaltig zu fördern. Je mehr wir mit diesem Spirit anstecken, desto mehr werden wir gemeinsam die Diversität und Innovationskraft der Versicherungsbranche stärken.

VGA: Herzlichen Dank für diesen Überblick und weiterhin viel Erfolg bei der Arbeit im Arbeitskreis Frauen und Führung.