

Start / Aus der Praxis

RENATE WAGNER

Allianz Deutschland

Renate Wagner ist seit 2020 Mitglied des Vorstandes der Allianz SE und auch Vorstandsmitglied der Allianz Deutschland AG. Sie engagiert sich für Vielfalt und Inklusion in Unternehmen.

02.08.2023



Info

MITGLIED DES VORSTANDS,
HUMAN RESOURCES
Renate Wagner

HOTLINE
0800 4100 280

WEBSITE
www.allianz.de



Kurzbeschreibung

Renate Wagner ist seit 2020 Mitglied des Vorstandes der Allianz SE und auch Vorstandsmitglied der Allianz Deutschland AG. Die studierte Mathematikerin zeichnet sich besonders durch ihre internationalen Erfahrung und ihre analytische Kompetenz aus. Darüber hinaus engagiert sie sich für Vielfalt und Inklusion in Unternehmen. Denn fair geht vor.

Zahlen und Fakten

- Zahl der Beschäftigten (2022): 74.764
- Gründungsjahr: 1890
- Angebotsumfang: Sach-, Leben- und Private Krankenversicherung
- Branche: Versicherungskonzern
- Umsatz (2022): 49,2 Mrd. Euro
- Anteil der weiblichen Beschäftigten (Insgesamt, auf Führungsebene):
Insgesamt sind 56,6 Prozent der Belegschaft weiblich.
Auf Führungsebene beträgt die Frauenquote 37,5 Prozent.

Fragen und Antworten

UNTERNEHMENSKULTUR

Wie beschreiben Sie Ihr Leitbild? Was macht Ihre Strategie aus?

Unser Partner-Konzept: "We success your success." Dabei steht die „our“ für die wertvolle Kraft der Allianz „Success“ bedeutet, dass wir ein Gefühl von Schutz, Sicherheit und Zuversicht geben. Die „your“ repräsentiert Kundinnen aber auch unsere Mitarbeiter:innen. Investieren wir in die Gesellschaft als Ganzes, für „our“ steht dafür, dass wir die Zukunft aktiv gestalten wollen. Mit der Erhaltung des Status Quo gehen wir uns nicht zufrieden. Diesen Anspruch können wir nur gerecht werden, wenn wir als Team agieren. Dabei wissen wir schon viel Lehren auf dem Weg und wir als Allianz sind bunter, als Sie vielleicht denken. Wir wollen, dass sich alle Mitarbeiter:innen – egal welcher Herkunft, welches Geschlecht, welcher Religion oder anderer persönlicher Eigenschaften – bei uns wohlfühlen. In Allianz stehen wir für ein globales Unternehmen, das ein faire Geschäftsquartier für seine Kundinnen und seine Mitarbeiter:innen ist. Ich bin der festen Überzeugung, dass Vielfalt zentral für unsere Wettbewerbsfähigkeit am Markt ist. Nur so sind wir als Arbeitgeber innovativ und können die Vielfalt unserer Kundinnen bei uns im Unternehmen entsprechend abbilden. Wichtig ist uns darüber hinaus auch, dass wir Verantwortung für unsere Gesellschaft übernehmen. Auch in diesem Kontext sind Vielfalt und Inklusion zentral für unser Handeln.

WISSENSFÜR ENTGLEICHHEIT

Wie sieht das Konzept zu Entgleichheit und -transparenz in Ihrer Unternehmensstrategie aus?

Um Entgleichheit sicherzustellen, bedarf es klarer, objektiver Kriterien. Durch die Vergütung nach funktionsbezogenen Entgeltgaben wird sichergestellt, dass die Entgeltgaben unabhängig davon sind, welche Person die Funktion bekleidet. Natürlich ist es auch wichtig zu prüfen, ob diese Vergütung greift. Daher haben wir letztes Jahr ein Projekt initiiert, mit dem wir durch statistische Analysen untersuchen, ob Unterschiede in der Vergütung von Frauen und Männern in vergleichbaren Funktionen besondere Schwächen zeigen unsere Maßnahmen zur Vergütung. Denn in einer Analyse, die wir letztes Jahr in der Allianz Deutschland durchgeführt haben, wurde ein nur sehr geringes Lohngefälle identifiziert. Um die Ergebnisse unserer Analyse verifizieren zu können, haben wir uns extern durch die international Organisation ERM prüfen lassen und am Universit Fair Pay Check vom Fair Pay Innovation Lab prüfen lassen. Auch tragen interne Maßnahmen für Mitarbeiter:innen zu einer aktiven Mitgestaltung der Belegschaft unter anderem beim Thema Diversität von männlicher Kollegen zur Förderung der Chancen- und Entgleichheit bei.

HÜRDEN UND LÖSUNGEN

Welche Hürden sind Ihnen und Ihrem Unternehmen auf dem Weg zur Entgleichheit begegnet und welche Lösungen haben Sie dafür finden können?

Wenn man von Entgleichheit spricht, ist es nur richtig darüber zu sprechen, ob Frauen und Männer in vergleichbaren Funktionen auch gleich entlohnt werden. Offensichtlich ist hier die Differenz in der Allianz Deutschland sehr gering und selbst diesen geringen Gap möchten wir weiter reduzieren. Für den unterliegenden Pay Gap (ohne Berücksichtigung der Funktion) bedarf es jedoch einer langfristigen Planung, Strategie und Umsetzung. Dazu gehört natürlich eine hohe Anzahl von Frauen in Nachfolgepositionen und auf allen Managementebenen. Wir in der Allianz versuchen daher für alle Talente attraktiv zu sein und z.B. unsere Mitarbeiter:innen bei der Vorbereitung von Familie und Beruf bestmöglich zu unterstützen. Wir konnten hier bereits gute Fortschritte erzielen. Im Vorstand der Allianz Deutschland haben wir zum Beispiel mittlerweile drei Frauen, von denen zwei zu 71,5 % entsprochen. Auch der Anteil der Frauen eine Ebene unter dem Vorstand ist in den letzten Jahren von 29 auf 24 % gestiegen. Wir sind also auf dem richtigen Weg und werden diesen Kurs konsequent weiter gehen.

LESSONS LEARNED

Welche Lessons Learned nehmen Sie anderen Unternehmen mit auf dem Weg dazu?

Trauen Sie sich, transparenter zu werden und binden Sie Ihre Mitarbeiter:innen ein. Wir haben beispielsweise unterschiedliche Anreizsysteme initiiert in denen Mitarbeiter:innen aus verschiedenen Bereichen und Funktionsbereichen gemeinsam über Veränderungen diskutieren. Die dazu resultierenden Erkenntnisse und Empfehlungen setzen neue Impulse und helfen uns zu verstehen, was sich die Mitarbeiter:innen wünschen. Es geht jedoch auch über die eigenen Grenzen hinaus, denn bei Nachschubstartern findet ein Lockdown statt. Diese wünschen sich klare Strukturen und wälen Arbeitgeber, die sich dem Thema Fair Pay Vergütung annehmen und das transparent kommunizieren. In Unternehmen professionieren Sie aber nicht nur bei der Talentgewinnung, sondern auch bei der Talentbindung. Fair Pay Vergütung ist essenziell, um Talente im Unternehmen zu halten. Es gibt jetzt sehr viele weitere Vorteile, die ich aufzählen könnte, aber zusammengefasst würde ich sagen: Man kann dabei nur gewinnen. Das merke auch unsere Kundinnen, weil unsere Teams besser verstehen was die einzelnen Menschen im Alltag bewegt. So können wir näher an unseren Kundinnen sein und diese besser mit unseren Angeboten ansprechen.

NEUBESTEN

Beschreiben Sie kurz den Mehrwert von Entgleichheit in Ihrem Unternehmen und nennen Sie gegebenenfalls positive Auswirkungen auf die Beschäftigten, das Arbeitsklima, die Unternehmenskultur, etc.

Die positiven Auswirkungen sind sehr facettenreich. Intern sorgt Entgleichheit dafür, dass sich unsere Mitarbeiter:innen wohlfühlen und weiterhin motiviert bleiben. Dadurch verbessert sich die Arbeitsatmosphäre und die Unternehmenskultur. Extern trägt Entgleichheit zur Attraktivität als Arbeitgeber bei. Dies kommt uns im Wettbewerb für Talente zugute und bekräftigt, dass wir ein faire Geschäftsquartier für unsere Mitarbeiter:innen und Kundinnen sind.

Drei Fragen an Renate Wagner, Mitglied des Vorstands Allianz SE und Allianz Deutschland

Was bedeutet Entgleichheit für Sie?

Gleiche Bezahlung für vergleichbare Tätigkeiten basierend auf fairen, objektiven Kriterien.

Welche Rolle sollte die Gesetzgeber beim Thema Entgleichheit spielen?

Ich glaube, Gesetzgeber können hier nur begrenzt helfen. Wichtiger ist es, dass die Unternehmen erkennen, dass sie Talente nur gewinnen, sie sich binden und motivieren, wenn sie Mitarbeiter:innen fair vergütet. Das ist ein klarer Wettbewerbsvorteil.

Was müsste sich Ihrer Meinung nach ändern, damit Entgleichheit auch in der Breite umgesetzt wird?

Grundsätzlich würde ich sagen mehr Transparenz und Kommunikation sowohl innerhalb des Unternehmens als auch extern. Darüber hinaus ist auch ein Austausch zwischen Unternehmen wichtig, um von anderen zu lernen. Ich bin davon überzeugt, dass die klare Positionierung einzelner Unternehmen als Anreiz für viele andere dient, sich proaktiv mit dem Thema auseinanderzusetzen.

Darum geht es	Entgelttransparenz	Aus der Praxis	Unternehmensdialoge	Wettbewerb
Engleichheit fördern	Zweite Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes Die Entgeltliche Entgelttransparenzgesetz Dokumentation Die Entgelttransparenzgesetz Fair Group Entgelttransparenz Sonne Ono Ulrich FACT SHEETS EMILKE	Voltaire GmbH Solobrand GmbH GRÜNDKRAFT GmbH ALMA BEST AG Berliner Hauswirtschaft Allianz Deutschland BMW Group Heldinger Druckmaschinen elmer Merk KGaA Roche Deutschland otobond Roche Diagnostics GmbH Pflaeger GmbH & Co. KGaA Trennher GmbH	Unternehmensdialoge zur E2- Anz Entgelttransparenzforum Neue Betriebsräte zum Pay Netzwerk Event Ermittlung Unternehmensdialoge Zentrale Unternehmensdialoge Dialogreihe Fair Pay	German Equal Pay Award 2023 Neue Betriebsräte zum Pay Netzwerk Event Ermittlung Unternehmensdialoge Zentrale Unternehmensdialoge Dialogreihe Fair Pay