

** Das in diesem Dokument gewählte generische Maskulinum bezieht sich – aus Gründen der besseren Lesbarkeit – zugleich auf die männliche, die weibliche und andere Geschlechteridentitäten.*

„Wir müssen Teams mit unterschiedlichen Talenten etablieren und fördern“

Mit der Agenda 2030 haben die Vereinten Nationen 2015 ein ambitioniertes Rahmenwerk für die Welt geschaffen, um gemeinschaftlich eine bessere Zukunft zu gestalten. Zentraler Bestandteil dieser Agenda sind 17 Ziele für nachhaltige Entwicklungen (Sustainable Development Goals – SDG). Ein Ziel ist u. a. die Geschlechtergleichstellung in allen Lebensbereichen.



Im Jahr 2024 werden wir erstmals in unserer Unternehmensgeschichte unsere Vorstände zu fünfzig Prozent mit Frauen besetzen. Das nehmen wir zum Anlass und sprechen zu Beginn dieses Berichtes mit Celine Carstensen-Opitz und Stefanie van Holt.

Celine Carstensen-Opitz, seit Mai 2022 Mitglied der Vorstände der VOLKSWOHL BUND Versicherungen, zuständig für Bilanz- und Versicherungsmathematik, Tarifentwicklung Leben und Sach, Privatkunden Leben und Sach, Betriebliche Altersversorgung und Firmenkunden Leben, Firmenkunden Sach, Schaden

Stefanie van Holt (l.) und Celine Carstensen-Opitz schreiben Unternehmensgeschichte: Zum ersten Mal besetzt der VOLKSWOHL BUND seine Vorstände zur Hälfte mit Frauen.

Stefanie van Holt, Prokuristin und Hauptabteilungsleiterin Vertriebsservice und -systeme. Ab Mai 2024 Mitglied der Vorstände der VOLKSWOHL BUND Versicherungen, zuständig für Vertrieb, Marketing, Vertriebsservice und Personal.

Wir verfassen in diesem Jahr unseren vierten Nachhaltigkeitsbericht. Wie hat sich das Unternehmen beim Thema Nachhaltigkeit verändert?

van Holt: Nachhaltigkeit war für unser Unternehmen sehr früh ein Teil unseres Handelns – auch wenn uns das unter dem Begriff Nachhaltigkeit noch nicht geläufig war. Bereits im Jahr 2010 haben wir mit dem Bau unserer neuen Hauptverwaltung in Dortmund einen ersten Schritt in die richtige Richtung gemacht. Wir kühlen und heizen unser Gebäude mit Geothermie. Darüber hinaus haben wir erkannt, dass wir auch im Rahmen unserer Kapitalanlage viel bewegen können. Deshalb haben wir im Jahr 2011 in Zusammenarbeit mit einer externen Nachhaltigkeits-Ratingagentur Ausschlusskriterien vereinbart und lassen den relevanten Bestand seitdem entsprechend halbjährlich screenen. Über die

kommenden Jahre haben wir immer mehr Aspekte eingeführt, die wir heute unter dem Begriff Nachhaltigkeit zusammenfassen.

Alle drei Bereiche Environment, Social und Governance – kurz: ESG, die zu dem Thema Nachhaltigkeit gehören, waren uns immer schon gleichermaßen wichtig. Im Jahr 2019 haben wir unsere bisherigen Maßnahmen in diesen Bereichen gebündelt und begonnen, eine Nachhaltigkeitsstrategie zu formulieren. Alles unter dem Motto „Wir übernehmen Verantwortung für die Zukunft“.

Carstensen-Opitz: Ja, richtig. Wir haben schon früh mit den Themen begonnen. Neben unseren eigenen Bestrebungen schafft auch die Regulatorik viele Veränderungen in unserem Haus. Im Jahr 2019 bearbeitete eine Kollegin allein das Thema Nachhaltigkeit bei uns. Schnell haben wir gemerkt, dass eine Person alle Themen im Bereich ESG nicht umfassend betreuen kann, weshalb sie Unterstützung durch eine weitere Person erhielt. Durch die zunehmende Regulatorik in den letzten Jahren erweiterten wir dieses Tandem. Nun unterstützen die beiden sowohl ein ESG-Produktmanager als auch ein ESG-Analyst in der Kapitalanlage. Dieses neu etablierte Nachhaltigkeitsteam hat ein umfangreiches Netzwerk im Haus geschaffen, das es in den verschiedenen Bereichen unterstützt und zusätzlich als Multiplikator im Haus funktioniert.

van Holt: Und das ESG-Board nicht zu vergessen.

Carstensen-Opitz: Richtig, unser ESG-Board: In diesem Teil der Vorstandssitzung kommen die Führungskräfte, die direkt unter dem Vorstand sind und mit ESG im Arbeitsalltag regelmäßig zu tun haben, zusammen, um über strategische Weiterentwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit zu diskutieren und am Ende zu entscheiden.

Zusätzlich haben wir wahrgenommen, dass auch unsere Mitarbeiter zunehmend am Thema Nachhaltigkeit interessiert sind. Dazu haben wir im Jahr 2023 unsere erste Nachhaltigkeitsaktion durchgeführt, um den Kollegen das Thema Nachhaltigkeit bei den VOLKSWOHL BUND Versicherungen näher zu bringen. Jeder Tag stand unter einem anderen Motto (bspw. „Tag der Gesundheit“ oder „Tag der Bewegung“), an denen spezifische Aktivitäten zu diesem Thema angeboten wurden. Zusätzlich haben wir einen Nachhaltigkeitsaufsteller im Foyer platziert, der die wichtigsten Botschaften im Bereich Nachhaltigkeit anschaulich den Mitarbeitern, aber auch Besuchern, darstellt.

Welche nachhaltigen Pläne haben Sie für die VOLKSWOHL BUND Versicherungen im Jahr 2024?

van Holt: Im Jahr 2024 steht vor allem die Umsetzung der Corporate Sustainability Reporting Directive – kurz: CSRD – auf unserem Plan. Hier werden wir Prozesse anpassen und weitere Richtlinien beschreiben. Gleichzeitig planen wir die Nachhaltigkeitsaktion auch in diesem Jahr zu wiederholen. Zwar in einem anderen Format, aber auch im Jahr 2024 möchten wir die Mitarbeiter im Bereich Nachhaltigkeit mitnehmen.

Eine großes To Do werden wir mit der finalen Installation der Photovoltaikanlage auf den Dächern unserer Hauptverwaltung abschließen können. Bereits seit einigen Jahren laufen die Vorbereitungen für die Produktion unseres eigenen Stroms.

Carstensen-Opitz: Zusätzlich möchten wir auch unsere Ziele aus unserer Strategie weiter vorantreiben.

Dabei wollen wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitern als VB-Familie nachhaltiges Handeln fördern, für unsere Kunden und für die Gesellschaft. Besonders effektiv gelingt dies auch, wenn Mitarbeiter sich selbst einbringen dürfen.

Mehr verraten wir noch nicht...

Frauen sind in Unternehmensvorständen unterrepräsentiert. Das gilt insbesondere für den Finanzdienstleistungssektor. Bei den VOLKSWOHL BUND Versicherungen sind in Zukunft zwei von vier Vorständen Frauen. Wird sich das Unternehmen dadurch verändern?

van Holt: Ich glaube, ich spreche für uns beide, wenn ich sage, dass durch die alleinige Anwesenheit von Frauen im Vorstand eines Versicherungskonzerns keine kurzfristigen Veränderungen entstehen werden. Es ist eher subtiler. Ich bin der Meinung, dass die besten Ergebnisse nur durch heterogene Teams mit unterschiedlichen Facetten und Fähigkeiten entstehen können. Es ist also wichtig, Teams mit unterschiedlichen Talenten zu etablieren und zu fördern.

Daher ist es grundsätzlich sehr vorteilhaft, wenn sich die Unternehmensleitung aus verschiedenen Charakteren zusammensetzt. Dies umfasst eine breitere Vielfalt an Perspektiven und Erfahrungen, was die Strategie- und Entscheidungsfindung verbessern kann. Auch eine geschlechtsspezifische Differenzierung kann dabei von Vorteil sein. Die Präsenz von Frauen in Führungspositionen, insbesondere in Vorständen, kann als positives Signal für die Gleichstellung wirken und das Unternehmensimage stärken. Es schafft eine inklusivere Arbeitsumgebung, was die Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit erhöht. Auch wir erhoffen uns mit 50 % Frauenanteil im Vorstand, die Attraktivität für diverse Talente zu steigern und die Unternehmenskultur zu stärken.

Müssen Frauen härter arbeiten, um die gleiche Anerkennung zu bekommen wie Männer?

Carstensen-Opitz: Es ist sicher nicht korrekt, zu verallgemeinern, dass Frauen härter arbeiten müssen, um die gleiche Anerkennung wie Männer zu erhalten. Die Wahrnehmung von Leistungen und Anerkennung sollte unabhängig vom Geschlecht sein. Dennoch zeigen Studien, dass Frauen manchmal mit unterschiedlichen Herausforderungen und Vorurteilen konfrontiert sind. Ich habe selbst bisher keine negativen Erfahrungen bei den VOLKSWOHL BUND Versicherungen gemacht. Dennoch ist es wichtig, bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu erkennen und anzugehen, um eine gerechte Arbeitswelt zu schaffen.

Familiengründungen wird oft die Schuld dafür gegeben, wenn Frauen ihre Karriere abbrechen. Wie lief das bei Ihnen ab?

Carstensen-Opitz: Meine beiden Töchter sind 2015 und 2017 geboren. Als Führungskraft bei den VOLKSWOHL BUND Versicherungen ging ich in Elternzeit – immerhin über 3 Jahre. Ende 2018 kehrte ich dann in die Arbeitswelt zurück, als Führungskraft in Teilzeit. Nachdem wir im neuen Familienalltag eingespielt waren, erhöhte ich meine Stundenzahl bereits nach wenigen Monaten wieder auf Vollzeit.

Der berufliche Alltag ist für mich ein sehr wichtiger Ausgleich zum Muttersein. Ich weiß aus meinem persönlichen Umfeld, dass sehr viele junge Mütter wieder schnell und teilweise auch in Vollzeit in die Berufswelt zurückkehren möchten. Nicht unbedingt nur, weil sie ihre Karrierechancen gefährdet sehen, sondern ganz einfach weil sie Sinn und Erfüllung in ihrem Job finden. Leider scheitert es fast immer an fehlender Kinderbetreuung. Auch bei uns sind die Großeltern trotz Schulalltag mit Ganztagsbetreuung immer wieder im Einsatz. Das ist für sie sowie für die Kinder eine große Bereicherung. Doch es ist nicht

selbstverständlich, dass die Großeltern in der Nähe wohnen und gesundheitlich noch fit genug sind. Es gibt immer noch eine große Lücke zwischen dem Betreuungsbedarf der Eltern und dem Platzangebot in allen Altersgruppen. Der Ausbau in der Kinderbetreuung muss dringend und stetig weitergehen.

Der VOLKSWOHL BUND ist ein sehr flexibler Arbeitgeber, der auch die Bedürfnisse von jungen Eltern im Blick hat. Mit unserer KiTa im Hof, dem Ferien-Betreuungsangebot, Eltern-Kind-Büros, individuellen Arbeitszeitmodellen und flexiblen Homeoffice-Möglichkeiten gehören wir zu den führenden Unternehmen in diesem Bereich.

van Holt: Ich muss sagen, dass ich die Angebote der VOLKSWOHL BUND Versicherungen mit meinen Kindern sehr viel genutzt habe.

Wir haben zwei Kinder. Für meinen Mann und mich war immer klar, dass wir uns beide gleichermaßen in die Familie einbringen. So habe ich jeweils acht Monate und mein Mann ebenfalls jeweils sechs Monate Elternzeit genommen. Danach haben die privaten Rahmenbedingungen mit einem guten KiTa-Platz bei uns in der Region und der Unterstützung der Großeltern gestimmt. Zusätzlich hat das Angebot des VOLKSWOHL BUND mit Kinder-Ferienbetreuung und Eltern-Kind-Büro meinen Wiedereinstieg in die Arbeitswelt deutlich erleichtert.

Es ist schade, dass die privaten Rahmenbedingungen stimmen müssen, um jungen Müttern den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt zu erleichtern. Teilweise fehlt es an guten Betreuungsangeboten für Eltern, die bspw. die Großeltern nicht in der Nähe haben. Gleichzeitig müssen wir auch weiterhin an dem gesellschaftlichen Wandel und der Akzeptanz von Männern in Elternzeit oder Teilzeit arbeiten – und das nicht nur in der Arbeitswelt, in der hinter vorgehaltener Hand zum Teil die entsprechenden Männer belächelt werden, auch in Schulen muss der Wandel ankommen. Ich sehe meistens Frauen, die mittags zum Kuchenverkauf kommen und die Schule unterstützen.

Wir müssen zum einen dafür sorgen, dass die Unternehmen ihre Pflicht wahrnehmen, jungen Eltern den Arbeitsalltag mit Kindern durch entsprechende Angebote zu erleichtern sowie die Akzeptanz von Männern in Elternzeit und Teilzeit weiter zu steigern. Zum anderen müssen wir auch als Gesellschaft den Wandel in Betreuungs- und Bildungseinrichtungen vorantreiben. So gelingt es uns, dass auch Frauen ihren Ausgleich und ihre Erfüllung in der Arbeit neben ihrem Muttersein finden können.

Was raten Sie einer jungen Auszubildenden, die sich vorgenommen hat, später eine leitende Position zu übernehmen?

Carstensen-Opitz: Zunächst möchte ich sagen, dass wir mit Bedauern feststellen, dass immer weniger (junge) Menschen noch echte „Karrierepläne“ haben. Wir freuen uns über jeden, der sich Ziele steckt und mit der richtigen Einstellung an sich arbeitet, um Verantwortung zu übernehmen. Führung ist im aktuellen Arbeitsumfeld eine echte Herausforderung, sicherlich mehr denn je – das gilt für Frauen genauso wie für Männer. Umso wichtiger ist es, sich rechtzeitig umfassende Führungskompetenzen anzueignen. Dabei unterstützen die VOLKSWOHL BUND Versicherungen jederzeit. Wer das Interesse an einer leitenden Position entwickelt, sollte offen darüber reden und sich Feedback einholen – zunächst von seiner eigenen Führungskraft.