





"Chancengleichheit! Im Beruf - In Europa" am 19. Juni 2007 in Berlin –  
Fachkonferenz des Völklinger Kreis e.V. im Hause der Allianz

# Diversity in der Allianz

Brigitte Preuß  
Allianz Deutschland AG  
Zentralbereich Personal

1.  Vielfalt im beruflichen Alltag
2.  Der unternehmerische Blick...
3.  Ausgewählte Dimensionen von Diversity
  - 3.1 Historisch
  - 3.2 Normativ
  - 3.3 Zielgruppenmarketing
4.  Wie verstehen und leben wir Diversity bei der Allianz ?
  - 4.1 Grundverständnis
  - 4.2 Personalpolitische Instrumente und Initiativen
  - 4.3 Diversity Policy
5.  Ausblick: Wie entwickelt sich das Thema im unternehmerischen Kontext?
  - 5.1 Geschäftspolitische Potenziale und Initiativen
  - 5.2 Was sind unsere nächsten Schritte ?
  - 5.3 Unsere Vision...

# 1. Vielfalt im beruflichen Alltag

Diversity betrifft nicht nur offensichtliche Kriterien...



Der Kollege ist noch sehr jung. Wahrscheinlich fehlt ihm die nötige Erfahrung.

Die Kollegin arbeitet nur Teilzeit? Wahrscheinlich ist sie eh' nie da, wenn man sie braucht.



Der Kollege steht wohl schon kurz vor dem Ruhestand. Ob er noch die nötige Motivation für unser Thema mitbringt?

Eine Frau als Projektleiterin? Na ob die sich durchsetzen kann?



2. Der unternehmerische Blick ...

Zielgruppenmarketing

Normativer Zugang

Abbildung der Gesellschaft

Globalisierung



Benchmark

Stockholder

Historische Dimension

CSR

## 3. Ausgewählte Dimensionen von Diversity

### 3.1 Historische Dimension

#### Beispiel: Historische Dimension

- Religions- und Glaubensfreiheit als Grundlage freier Gesellschaften und prosperierender Wirtschaftsräume (z. B. Gründungszeit der USA, Preußen im 18. Jhd.)
- Demokratie- und Freiheitsbewegungen
- Schwerbehindertengesetze
- Emanzipationsbewegung von Frauen, Homosexuellen u. a.

#### Aktuell

- Veränderung der Lebensentwürfe, des Familienbildes und der Geschlechterrollen
- Gesellschaftspolitische Diskussion über Migration, Integration, sog. „Leit-“ und „Parallel“-Gesellschaften
- Globalisierung wird zunehmend konkret erlebbar

#### Bezug zur Allianz

- Gesellschaftspolitische Entwicklung abwarten und reagieren
- Allianz konzentriert Aktivitäten auf Themen, die sich seit vielen Jahren entwickelt haben

### 3. Ausgewählte Dimensionen von Diversity

#### 3.2 Normative Dimension

##### Beispiel: Normative Dimension

- Nationale Gesetzgebung zum Verbot der Diskriminierung
- Internationale Gesetze und EU-Richtlinien
- Tarifverträge
- Abgeleitete Richtlinien und Initiativen für den Umgang mit Mitarbeitern und Kunden im Unternehmen

##### Aktuell

- AGG
- Elterngeld
- Eingetragene gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaften

##### Bezug zur Allianz

- reaktiv: nur Gesetze erfüllen, Vorschriften umsetzen, z. B. im Personalmarketing und Recruiting

## 3. Ausgewählte Dimensionen von Diversity

### 3.3 Zielgruppenmarketing



#### Beispiel: Zielgruppenmarketing

- Einteilung des Marktes in Kundensegmente und Käufergruppen
- Traditionell nach verfügbarem Einkommen, Lebensraum, Geschlecht und Alter

#### Aktuell

- Im Konsumgüterbereich zunehmend auch Ansprache von alternativen Lebensformen oder Zielgruppen

#### Bezug zur Allianz

- Enkelpolice der Allianz
- USA: Großangelegte Marketingkampagne für die Zielgruppe GLBT
- USA: African American, Asian und Hispanic Customers im besonderen Fokus (Allianz Life, US)
- Sharia-konforme Produkte und Anlageformen in den islamischen Ländern

## 4. Wie verstehen und leben wir Diversity bei der Allianz ?

### 4.1 Grundverständnis

**Toleranz und Respekt** bestimmen unsere Grundhaltung und unser Handeln im täglichen Leben.



Toleranz und Respekt für die Vielfalt tragen dazu bei, Benachteiligung und Diskriminierung zu vermeiden und Chancengleichheit zu verwirklichen.

Also findet Diversity überall im beruflichen Alltag statt. Deshalb trägt jede/r einzelne dazu bei, dieses Ziel zu erreichen.



## 4. Wie verstehen und leben wir Diversity bei der Allianz ?

### 4.2 Personalpolitische Instrumente und Initiativen

Gleichbehandlung ist kein neues Thema in der Allianz

Seit vielen Jahren legt die Personalpolitik besonderes Augenmerk auf die Förderung der Gleichbehandlung, u. a. durch

- gezielte Unterstützung für benachteiligte Gruppen und Einzelpersonen
- innovatives und umfassendes Familien- und Gesundheitsmanagement, insbesondere zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Sponsoring gemeinnütziger Organisationen und Stiftungen in den Bereichen Umwelt, Kultur, Kinder und Jugendliche, Sport

## 4. Wie verstehen und leben wir Diversity bei der Allianz ?

### 4.2 Personalpolitische Instrumente und Initiativen

Auch weiterhin wollen wir unsere Aktivitäten unter einem umfassenden Verständnis von Diversity als Ausdruck von Respekt und Toleranz für den Einzelnen bündeln

#### **seit 2002: „Code of Conduct“**

- Legt u. a. Mindeststandards der Verhaltensgrundsätze in Bezug auf Diskriminierung fest
- Bewerber und Mitarbeiter können sich darauf berufen

#### **seit 2003: „Leadership Values“**

- Vielfältigkeit der Mitarbeiter wird begrüßt

#### **seit 2004: „Diversity Policy“**

- Allein die Leistung der Mitarbeiter/innen entscheidet über die persönliche Entwicklung im Unternehmen

#### **seit 2006: „Internationale Projektgruppe Diversity“**

- Erarbeitet Mindeststandards für Allianz Gesellschaften weltweit
- In Deutschland: Fokus auf Umsetzung des AGG

## 4. Wie verstehen und leben wir Diversity bei der Allianz

### 4.3 Diversity Policy

„We can and should,

maximize our use  
of the global Allianz organization,  
by recognizing the individual and cultural differences  
of our employees and effectively aggregating  
their different contributions.”

Michael Diekmann, CEO

Leveraging Diversity – Fostering Inclusion



## 5. Ausblick: Wie entwickelt sich das Thema im unternehmerischen Kontext ?

### 5.1 Geschäftspolitische Potenziale und Initiativen

Das Thema hat viel Zukunft

#### Diversity rechnet sich: Märkte

- In Deutschland werden  $\frac{3}{4}$  der privaten Konsumausgaben von Frauen getätigt
- Diverse, neue Märkte erschließen mit dem KnowHow einer diversen Belegschaft

#### Ratings

- Diversity ist Teil des Dow Jones Sustainability Index

#### Demographische Entwicklung

- Fachkräftemangel wird sich verschärfen
- Frauen machen häufiger und mit besseren Ergebnissen Abitur

#### Image

- Kunden bestrafen „Fehler“ von Unternehmen durch Kaufverhalten und Nicht-Weiterempfehlung

## 5. Ausblick: Wie entwickelt sich das Thema im unternehmerischen Kontext ?

### 5.2 Was sind unsere nächsten Schritte ?

**Ausschöpfen wirtschaftlicher Potenziale**

**Fortführung bisheriger Aktivitäten**

**Weitere Verankerung des Grundgedankens von Diversity im täglichen Leben**



**Aktive Teilnahme am Gesellschaftlichen Diskurs**

**Ganzheitlicher Zugang**

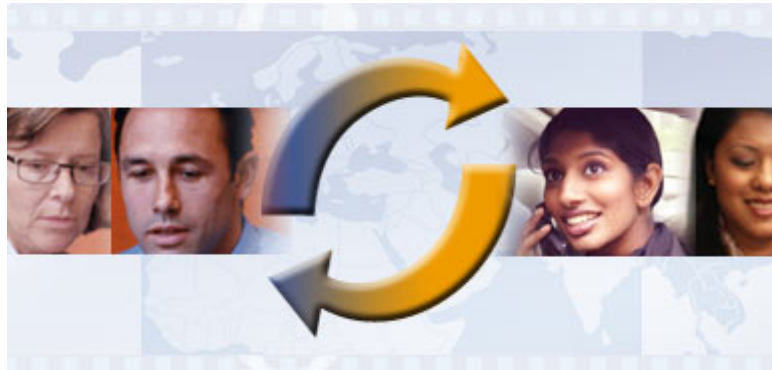
## 5. Ausblick: Wie entwickelt sich das Thema im unternehmerischen Kontext ?

### 5.3 Unsere Vision...



Junge Kollegen  
haben viele  
innovative Ideen.

Teilzeitkräfte arbeiten  
sehr effizient...



Ältere Kollegen  
haben eine enorme  
Berufserfahrung,  
davon können wir nur  
profitieren.

Eine Frau als  
Projektleiterin.  
Das wird mit  
Sicherheit eine  
bereichernde  
Zusammenarbeit.



...

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit  
und einen schönen Tag bei der  
Allianz in Berlin!**