

Frauen in der Gesellschaft – Frauen bei der Allianz

Die Rolle der Frauen in der Allianz und deren Entwicklung bis heute

Die Zeit für dieses Thema ist wirklich reif. Das spiegelt sich in der aktuellen Diskussion um die Frauenquote wider und das stellen wir im Firmenhistorischen Archiv der Allianz bei unseren Forschungen immer wieder fest, immer dann, wenn wir mit Frauen sprechen. Vor allem aber haben wir das bei unserem Forschungsprojekt zur Geschichte der Staatlichen Versicherung der DDR festgestellt.

Was war dort so besonders? In der Staatlichen Versicherung waren 90 Prozent der Mitarbeiter Frauen. Und was noch interessanter ist: Im Jahr der Deutschen Wiedervereinigung und der Gründung der Deutschen Versicherungs-AG arbeiteten im dortigen Vertrieb sage und schreibe 50 Prozent Frauen. Heute sind es im Vertrieb der Allianz in Ostdeutschland rund 30 Prozent, also deutlich weniger. Woran kann das liegen?

Das – so könnten Sie denken – sind doch alles bloß Statistiken. Trockene Zahlen. Was aber wirklich mitreißt, was nachdenklich stimmt, das sind persönliche Geschichten.

Also eine Geschichte:

Es war während eines Interviews, in dem wir eine Frau befragten, die einen ungewöhnlichen Weg gegangen war, was mich damals sehr nachdenklich stimmte. Sie sagte etwas, was mir symptomatisch für die Situation der Frauen zu sein scheint. Der Name der Frau ist Erika Remmele: Frau Remmele hatte sich 1966 bei der Datenverarbeitungszentrale der Allianz beworben. Das war vor 45 Jahren. Sie arbeitete dann drei Jahrzehnte lang bei der Allianz als Programmiererin, Ausbilderin und Projektleiterin. Sie berichtete, wie sie über das Arbeitsamt zur Allianz gekommen war:

„Nach dem Eignungstest, der mir eine Begabung für Mathematik, Logik, Technik und Abstraktion bescheinigte, empfahl man mir, Programmieren zu lernen. Ich hat-

te keine Ahnung was das war. Ich wusste nur, ich bin dazu geeignet. Ich erinnerte mich wieder, dass in der Schule mein Lieblingsfach Mathe war und ich, ohne viel dafür zu tun, immer beste Noten bekommen hatte. Ich hatte das aber verdrängt, weil diese Fähigkeiten in meiner Familie nie gewürdigt wurden. Irgendwie gehörte es sich nicht für ein Mädchen, Mathe gut zu können.“

Erika Remmele machte ihren Weg dann trotz allem, aber sie war eine Ausnahme. Die Allianz schenkt der Förderung von Frauen mittlerweile besondere Aufmerksamkeit. Und dafür gibt es ganz gewichtige Gründe:

- Erstens macht es der demographische Wandel der Gesellschaft – ganz pragmatisch gesprochen – unumgänglich, die Chancen zu nutzen, die Frauen dem Unternehmen ermöglichen;
- Zweitens verfügen Frauen mittlerweile über eine derart exzellente Ausbildung, dass es sträflich wäre, ihre Expertise zu ignorieren;
- und drittens ist die Bedeutung der Frauen als Kundengruppe der Allianz, so groß, dass sie ein entscheidender Faktor für den Unternehmenserfolg sind.

Was sind die Ursachen dafür, dass die Frauen in unserem Unternehmen bis heute in Führungspositionen unterrepräsentiert sind?

Ich sehe das Zusammenwirken zweier Hemmnisse, die Frauen blockierten.

Einerseits war das gesamte Unternehmen in seiner Organisation und in seinen Entscheidungsstrukturen männlich dominiert, andererseits gab es lange Zeit in der Gesellschaft sehr starre Vorstellungen davon, was Frauen und was Männer zu tun und zu lassen hatten.

In der Summe führte es dazu, dass Frauen in der Regel fast bis in die 1980er Jahre im Unternehmen nur sehr schwer Boden unter die Füße bekommen konnten.

So viel zum historischen Trend allgemein, nun möchte Ihnen anhand von fünf Entwicklungsschritten vorstellen, wie die Geschichte der Frauen bei der Allianz bisher verlaufen ist.

Alles begann vor fast 100 Jahren in einer Zeit, die wir gerne die „gute alte Zeit“ nennen, die dies aber nur selten tatsächlich war. Genauer gesagt, war es nach Beginn des Ersten Weltkriegs, als die Allianz die Frauen als Mitarbeiterinnen entdeckte. Die Männer waren im Krieg und Frauen mussten ihre Arbeit übernehmen. **Das war der erste Schritt.**

Die Allianz machte diesen Schritt Jahrzehnte nachdem die internationale Frauenbewegung entstanden war und Jahrzehnte nachdem andere Versicherungsunternehmen erstmals Frauen angestellt hatten. Nehmen wir das Beispiel des Stuttgarter Vereins, einer späteren Tochter der Allianz. Dieser verfügte im Jahr 1900 bereits über eine so genannte Fräuleinabteilung mit etwa 200 Frauen – und das bei einer Belegschaft von 600 Mitarbeitern. Allerdings sah man darin eine Herausforderung für die öffentliche Sittlichkeit in der Stadt: Deshalb ersann man eine Vorsichtsmaßnahme. Damit die Wege von Mann und Frau bei Dienstschluss in Stuttgarts Straßen sich nicht kreuzten, mussten Frauen das Büro zehn Minuten früher verlassen. Erst danach gingen die Männer in den Feierabend.

Es folgte der zweite Schritt in der Zeit der Weimarer Republik, als Frauen von der Modernisierung profitierten, weil sie mit der neu eingeführten Bürotechnik zum Beispiel an den damals hochmodernen Lochkartenmaschinen arbeiteten.

Und genau in diesem Bereich schlug 1933 die Stunde einer Pionierin: 1933 wurde Fräulein Anna von Pritzbuer die erste Prokuristin bei der Allianz. Genauer gesagt bei Allianz Leben, dort, wo Millionen vom Policen schnell und kostengünstig verwaltet werden mussten, im damaligen Hightech-Bereich – der Lochkartenverwaltung.

In der folgenden Zeit des Nationalsozialismus sollten Frauen eigentlich aus ideologischen Gründen aus der Arbeitswelt verdrängt werden. Aber dann, nachdem Deutschland den Zweiten Weltkrieg begonnen hatte, ersetzten sie auch bei der Allianz in immer größerer Zahl die zur Wehrmacht eingezogenen Männer. Zeitweise waren damals an manchen Standorten zwei Drittel aller Arbeitsplätze mit Frauen besetzt.

Der dritte Schritt war ein Schritt zurück. Wir haben diese Zeit von 1945 bis 1970 in der Ausstellung mit dem Titel „Die Männer sind wieder da – die Frauen weichen“ überschrieben. Im Jahr 1946, ein Jahr nach der Kapitulation der Wehrmacht, schrieb eine Ärztin einem Leserbrief an eine Frauenzeitschrift. Darin sagte sie: „Nun, nach der Niederlage, können die Männer nicht verlangen, daß wir uns weiter ihrer Führung anvertrauen.“

Doch genau dies wurde bald wieder von den Frauen erwartet. Die Männer kehrten zurück und übernahmen wieder die Regie. Draußen in der Welt und hier drinnen bei der Allianz. Das Frauenbild in der Allianz Werbung ist da bis zum Ende der 1960er Jahre ganz eindeutig: Frauen erscheinen dort in aller Regel als verheiratete Frauen. Und diese hatten sich auf ihre Aufgabe als Hausfrau und Mutter zu konzentrieren.

Das spiegelt sich auch in der Besetzung von Führungspositionen wider. Soweit bekannt, arbeitete dann nach dem Krieg wieder eine einzige Prokuristin bei der Allianz – ihr Name war Fräulein Eva von Grumbkow –als Leiterin der Buchhaltung und Statistik. Sie blieb bis in die 1960er Jahre die Ausnahme.

Zum vierten Schritt setzten Frauen in einem scheinbar verheißungsvollen Klima an. Denn mit den gesellschaftlichen Umbrüchen der 1968er Jahre wurde ein Umdenken in Sachen Frauenrollen möglich. Wenn Frauen Seite an Seite mit Männern für Bürgerrechte, gegen den Vietnam-Krieg und für eine bessere Welt demonstrieren können, dann sollten sie doch auch miteinander arbeiten können. So hoffte man anfangs. Doch dann erwies sich alles wieder als sehr zäh und schwierig.

Aber immerhin, es tat sich nun etwas: Gleitzeitregelungen und Teilzeitarbeitsverhältnisse, die in den 1970er Jahren eingeführt wurden, liberalisierten die Arbeitswelt und sollten Frauen mit Kindern den Wiedereintritt ins Berufsleben erleichtern. Bei der Allianz begann die betriebliche Frauenförderung. Doch noch immer schafften nur wenige einen echten beruflichen Aufstieg. Letztlich sind selbst die 1990er

Jahre noch eine Zeit der Stagnation. Frauen wurden weiterhin in ihren Karriere-
wünschen nicht effektiv gefördert. Die Zahlen von 1991 sprechen da eine überdeut-
liche Sprache: Von den damals rund 26 000 Mitarbeitern der Allianz in Deutschland
waren 9.500 Frauen, also rund 37%. Von diesen waren gerade einmal 19 Frauen
Abteilungsleiterinnen, ganze drei hatten es geschafft Abteilungsdirektorin zu wer-
den.

Den fünften Schritt unternehmen wir alle bei der Allianz im Moment und nun
schon seit ein paar Jahren. Die Gesellschaft und mit ihr auch die Allianz haben sich
seit einigen Jahren fundamental verändert.

Ich brauche das hier nicht zu betonen, aber der Weg von der Erkenntnis zur Um-
setzung ist weiterhin steinig. Die Allianz hat erkannt, dass die Förderung von Frau-
en wie auch die Förderung der Diversität in der gesamten Mitarbeiterschaft für das
Unternehmen von zentraler Bedeutung ist: Im Zeitalter der Globalisierung und im
Lichte der demographischen und gesellschaftlichen Entwicklung gilt es, alle Talente
für das Unternehmen zu sichern.

Mit der seit 1990 einsetzenden Globalisierung fordern Frauen immer nachhaltiger
Chancengleichheit in der Gesellschaft und im Unternehmen. Und die Forderungen
finden zunehmend Gehör. Mittlerweile stimmen bei der Allianz sogar die Zahlen op-
timistisch. Heute sind 48 Prozent der Mitarbeiter der Allianz weltweit Frauen und
ein Drittel der Leitungspositionen weltweit sind mit Frauen besetzt.

Die Lehre, die wir daraus ziehen können, lautet: Es geht doch! Veränderung ist
möglich. Fünf Schritte stehen für einen hundert Jahre langen Weg, den Frauen bei
der Allianz gehen mussten.

Im Jahr 2014 werden Frauen die Allianz über ein ganzes Jahrhundert hin als Mitar-
beiterinnen mitgeprägt und vorangebracht haben. Bis dahin werden sie auch eine
angemessenere, eine stärkere Rolle in der Führung der Allianz einnehmen.