

# „DIVERSITÄT IST SCHON LANGE KEINE GLAUBENSFRAGE MEHR“

Interview mit Dr. Andrea van Aubel, Vorständin bei msg

Zum 1. Januar 2023 wurde mit Dr. Andrea van Aubel zum ersten Mal eine Frau in den Vorstand des IT-Beratungsunternehmens msg berufen. Schon zu Beginn ihrer Laufbahn kam die Wirtschaftsmathematikerin mit IT in Berührung. Dieser Bereich hat sie bis heute nicht losgelassen. Allerdings bildet sie als Frau in einer Führungsposition in dieser Branche bedauerlicherweise immer noch eher die Ausnahme als die Regel. Im Gespräch mit gi Geldinstitute beschreibt die Rheinländerin ihre Faszination für die IT-Branche. Außerdem geht sie darauf ein, welche Schritte notwendig sind, um einen höheren Frauenanteil in IT-Führungspositionen zu erreichen.

## Frau Dr. van Aubel, Sie sind nun seit beinahe einem halben Jahr Mitglied im msg-Vorstand. Wie haben Sie diese ersten Monate erlebt?

Dr. Andrea van Aubel: Als sehr positiv! Die Kollegen haben mich super aufgenommen und die Projekte, an denen wir bei msg arbeiten, sind hoch spannend. Ein Schwerpunkt liegt momentan beispielsweise auf der Verbesserung der Customer Experience von IT-Systemen für unsere Versicherungskunden. Denn gerade junge Menschen haben hohe Erwartungen an die Usability von Anwendungen und Apps. Am besten lassen sich für sie die meisten Prozesse, beispielsweise Anträge zur Kostenersatzung, ganz einfach über das Smartphone abwickeln. Eine große Rolle spielt außerdem das Thema Nachhaltigkeit. In diesem Kontext ist ein besonders spannendes Produkt unsere msg.GREENfactory, die unsere Kunden dabei unterstützt, CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren.

## Wie entwickelte sich bei Ihnen die Faszination für die IT-Branche?

Dr. Andrea van Aubel: Ich bin schon sehr früh in meiner beruflichen Laufbahn mit IT in Berührung gekommen. Nachdem ich Wirtschaftsmathematik studiert und in Statistik promoviert hatte, arbeitete ich in der Betriebsorganisation der Versicherungsgruppe der Deutschen Bank. Dort wurde mir ein Pilotprojekt zur ersten objektorientierten Anwendungsentwicklung für

die Gruppe übergeben. Mir hat es damals schon sehr viel Spaß bereitet, gemeinsam mit der IT-Abteilung und den Fachbereichen die Transformation voranzutreiben. Ich finde es spannend, mit welcher Geschwindigkeit die Digitalisierung voranschreitet. Ob wir von der Einführung des PCs in den Unternehmen oder von Standardsoftware für Bestandsverwaltungssysteme sprechen – immer hatte die Weiterentwicklung auf der IT-Seite erhebliches Potenzial für die Unternehmen. Und nicht nur das, auch für die Gesellschaft lässt sich mit neuen Technologien enormer Mehrwert generieren.

## Welche Bereiche verantworten Sie in Ihrer Rolle?

Dr. Andrea van Aubel: Ich bin verantwortlich für die Branche Insurance in der msg-Gruppe, also für alle Software-Produkte und IT-Dienstleistungen, die wir für Versicherungsunternehmen anbieten. Darüber hinaus verantworte ich unsere Digitalisierungsangebote, die wir branchenübergreifend entwickeln und bin zuständig für das Diversity-Management bei msg. Hier liegt mir speziell die Förderung von Frauen auf allen Ebenen besonders am Herzen.

## IT- und Versicherungsbranche – hier sind Sie gleich doppelt in von Männern geprägten Umfeldern tätig. Wie kann der Anteil an Frauen in diesen Branchen erhöht werden?

Dr. Andrea van Aubel: Um mehr Frauen für den Einstieg in die IT-Branche zu begeistern, müssen wir bei den Schülerinnen anfangen und Berührungspunkte mit MINT-Fächern aufbauen. Deshalb nehmen wir als msg unter anderem regelmäßig am Girls' Day teil und bieten interessierten Schülerinnen so die Chance, unsere Standorte kennenzulernen und einen Einblick in die IT-Arbeit zu bekommen. Außerdem pflegen wir eine intensive Zusammenarbeit mit Hochschulen: Wir sind mit Vorlesungen, Gastvorträgen und Workshops an unterschiedlichen Hochschulen aktiv, um Theorie und Praxis zu verbinden und Studierende für strategisch relevante Themen wie Cloud oder KI zu begeistern.

## Was ist Ihre Erwartungshaltung hinsichtlich Frauenförderung und Diversität in der IT-Branche?

Dr. Andrea van Aubel: Es geht ja nicht nur um spezifische Branchen. Grundsätzlich ist Diversität – branchenunabhängig – schon lange keine Glaubensfrage mehr. Es ist empirisch nachgewiesen, dass diverse Teams erfolgreicher sind. Das startet aus meiner Sicht mit Offenheit und Respekt gegenüber anderen Menschen, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion oder ihrer sexuellen Orientierung. Mit Blick auf die Förderung von Frauen in Führungspositionen belegen Studien, dass hohe Frauenquoten im Top-Management die Wahrscheinlichkeit für einen überdurchschnittlichen Unternehmenserfolg verdoppeln. Männer denken und führen anders als Frauen. Beides hat seine Berechtigung und das Zusammenwirken und der Austausch erzeugen den Mehrwert der Diversität von Teams. Um aber auf Top-Managementebene den Frauenanteil zu erhöhen, müssen wir das Potenzial auf allen Ebenen aufbauen. Arbeitgeber müssen ihre Attraktivität für

**Im Interview: Dr. Andrea van Aubel**  
Vorständin bei msg



Frauen steigern und eine systematische Frauenförderung etablieren – so machen wir das auch bei msg.

#### **Wie gelingt das konkret?**

Dr. Andrea van Aubel: Dafür sind verschiedene Maßnahmen notwendig. Es geht einerseits um die Rahmenbedingungen, andererseits aber auch um die Stärkung des Selbstbewusstseins von Frauen. Wir müssen Arbeitsbedingungen schaffen, die es Arbeitnehmenden ermöglichen, Familie und Karriere unter einen Hut zu bringen. Wir müssen die Sichtbarkeit von Frauen erhöhen – beispielsweise durch Förderprogramme, die spezifisch auf Female Talents ausgerichtet sind. Coaching-

und Mentoringkonzepte sind außerdem von zentraler Bedeutung. Ich selbst habe mit Mentoren sehr positive Erfahrungen gemacht. Darüber hinaus bedarf es einer Sensibilisierung von Führungskräften, um junge Frauen einzustellen und sie zu fördern. Es müssen zudem Formate etabliert werden, die Frauen den Austausch und die Vernetzung miteinander ermöglichen. Und zu guter Letzt braucht es ambitionierte Ziele für eine Frauenquote auf allen Ebenen. Wichtig ist mir dabei aber auch zu betonen, dass Frauenförderung nicht gegen andere Geschlechter gerichtet ist, sondern einen ersten Schritt bildet, um die Vielfalt in Unternehmen zu vergrößern.

#### **Abschließend: Was verstehen Sie unter moderner Führung?**

Dr. Andrea van Aubel: Die Mitarbeitenden sind für ein Unternehmen der größte Erfolgsfaktor, deshalb ist eine konstruktive Führungs- und Zusammenbaukultur meiner Meinung nach der richtige Weg. Das bedeutet für mich: Mitarbeitende fördern und fordern, sich für die Kolleginnen und Kollegen zu interessieren und ihnen konstruktives Feedback sowie Orientierung zu geben. Ich möchte mit den Mitarbeitenden gemeinsam an ihren Zielen arbeiten und sie auch dazu motivieren, mal ihre Komfortzone zu verlassen. Das A und O ist dabei das gegenseitige Vertrauen.