

FR-TELEFONAKTION



Wie sichere ich die Familie sinnvoll ab?

Knapp 400 000-mal pro Jahr wird in Deutschland vor oder nach dem „Ja-Wort“ Bilanz gezogen. Dies betrifft neben den emotionalen Dingen auch die Vermögensverhältnisse der Paare, deren Absicherung sowie deren Vorsorge. Denn spätestens nach dem Gang zum Standesamt bildet das Paar nicht nur eine Lebens-, sondern auch Wirtschaftsgemeinschaft, die einer Neuordnung der Finanzen und Vorsorgeaufwendungen bedarf.

Umgekehrt machen Trennung und Scheidung abermals eine Umorientierung, auch steuerlich, nötig. Alleinerziehende sind besonders betroffen, wenn es um Rechte und Pflichten bei Geld und die des Kindeswohls geht.

Für Eheleute bietet die gesetzliche Rentenversicherung zwar eine Basisabsicherung, bekanntermaßen wird die gesetzliche Rente allerdings nicht mehr ausreichen, um den bisherigen Lebensstandard im Alter zu halten. Die private Altersvorsorge ist daher unumgänglich.

Ein häufig nicht bedachter Punkt bei der Vorsorgeplanung ist der plötzliche Tod eines nahen Angehörigen. Auch im Blick auf einen möglichen Unfall gilt es, die Folgen für die Erwerbstätigkeit zu bedenken.

Einen wichtigen Teil der Familienabsicherung stellt auch die Haftpflichtversicherung dar. Sie kann in Anspruch genommen werden, wenn Dritte zu Schaden gekommen sind. Schäden im persönlichen Umfeld, durch beispielsweise einen Brand oder Leitungswasser, sind über die Wohngebäude- oder Hausratversicherung abgedeckt.

Welche Versicherungen „passen“? Welche „Familienversicherungen“ benötigt man nach einer Trennung als Alleinerziehender? Welche steuerlichen Auswirkungen hat der „Zugewinn“? Diese und weitere Fragen stehen im Mittelpunkt einer Telefonaktion der Frankfurter Rundschau.

Am Donnerstag, 22. Juni, beantworten Experten all Ihre Fragen rund um das Thema Familienabsicherung. Die FR-Telefonaktion findet statt in der Zeit von 17.30 bis 19.30 Uhr. Rufen Sie an!



Sven Büttner,
Versicherungsexperte
der HUK-Coburg;
Tel.: 0800-0000-988-1
PRIVAT



Bettina Selzer,
Notarin der Notarkammer
Frankfurt;
Tel.: 0800-0000-988-3
PRIVAT



Lothar Boelsen,
Steuerberater und
Rechtsanwalt;
Tel.: 0800-0000-988-2
PRIVAT

„Kein Stück Papier in der Hand“

Die Digitalisierung verändert die Finanzwelt. Wie digital die DZ Bank ist, sagt Vorstand Ullrich

Die DZ Bank geht mit eigenen Entwicklerwettbewerben, sogenannten Hackathons, in die Offensive. Wer hatte die Idee?

Die Idee ist im Team der Organisatoren entstanden, das sind die Innovationsleiter von der DZ Bank, der Rechenzentrale Fiducia GAD und der Akademie Deutscher Genossenschaften. Neben dem Know-how spielen die Ideen eine zentrale Rolle für das Gelingen eines Hackathons. 30 der rund 100 Hackathon-Teilnehmer kommen von den Volks- und Raiffeisenbanken, die Ideen aus ihren lokalen und regionalen Märkten mitbringen. Vor Ort sind auch Start-up-Unternehmen tätig, die mit uns zusammenarbeiten wollen. Beim letzten Hackathon in Frankfurt waren erstmals auch drei Fintechs dabei. Klar ist aber immer: Wir bauen nur etwas, das unserem genossenschaftlichen Geschäftsmodell dient.

Neben Hackathons haben Sie in Ihrem Haus auch ein „Innovation Lab“, in dem Fachbereiche mit externen Entwicklern an neuen Ideen tüfteln. Was kommt dabei herum?

Derzeit laufen mehr als 100 Innovationsaktivitäten in der DZ Bank Gruppe. Davon sind rund 40 in der Ideen- und Konzeptionsphase, knapp 30 befinden sich in der Pilotierung oder Umsetzung und die restlichen 30 werden derzeit eingeführt. Im April wurde bankomo lanciert, eine App der DZ Bank Tochter Reisebank für Migranten. Darüber werden im ersten Schritt Kontoführungs- und Zahlungsverkehrsfunktionen angeboten, alles auf Guthabenbasis – also ohne einen Kredit dahinter – und mehrsprachig. So binden wir Menschen mit Migrationshintergrund über eine leicht verständliche App an die Reisebank. Und wenn diese dann länger in Deutschland bleiben und ein Konto brauchen, überführen wir sie zu den Volks- und Raiffeisenbanken. Unser jährliches Budget für Forschung und Entwicklung beläuft sich auf mehr als 100 Millionen Euro.

Welche Produkte kommen dieses Jahr noch auf den Markt?

Zum Beispiel der „VR-Butler“, das ist eine App, die Gewerbetreibende und Selbstständige bei der Finanzbuchhaltung und ihren Bankgeschäften entlasten soll. „VR-ExtraGeld“ heißt eine weitere App, mit der sich der Kunde außerplanmäßige Zahlungseingänge in höherwertige Gutscheine überregionaler Partner veredeln lassen kann. Außerdem machen wir unseren Roboadvisor VisualVest für die Volks- und Raiffeisenbanken nutzbar. Und in der Bausparkasse Schwäbisch Hall haben wir den gesamten Prozess der Kundenbetreuung digitalisiert. Aus Hackathons und Innovation Labs resultieren auch Lösungen zur Verbesserung von Prozessen. Denn die Effizienzsteigerung interner Prozesse und Strukturen ist die eigentlich revolutionäre Entwicklung durch die Digitalisierung. Wir haben zum Beispiel



Hackathon der DZ Bank im Tech Quartier.

PETER JÜLICH

ein HR-Portal aufgebaut, wo die Mitarbeiter alles – vom elektronischen Gehaltsauszug bis hin zum Urlaubsmanagement – digital bearbeiten können. Wir haben kein Stück Papier mehr in der Hand.

Die Digitalisierung soll die Arbeit effizienter und effektiver machen. Sie sagen aber ein Ende des Achtstundentags voraus.

Wenn ich vom Ende des Achtstundentags spreche meine ich nicht, dass wir künftig mehr als acht Stunden arbeiten sollen, sondern dass sich die Arbeit anders verteilt. Work-Life-Balance wird von Work-Life-Flow abgelöst. Wer die Möglichkeit hat, zwischendurch mal etwas anderes zu tun oder einfach Energie zu tanken, ist womöglich produktiver, als jemand, der den ganzen Tag durcharbeitet und von Meeting zu Meeting hetzt. Viele unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen unser Sportangebot und gehen mittags joggen. Ich finde es wichtig, dass man mal den Kopf freibekommt. Und die Arbeit ist danach viel konzentrierter.

Sie erwarten sich durch den Work-Life-Flow, also dadurch, dass das tägliche Arbeits- und Privatleben nicht mehr in zwei klaren Blöcken voneinander abgegrenzt ist, eine höhere Produktivität?

Das ist richtig. Das spüre ich auch in Gesprächen mit unseren Nachwuchskräften und jüngeren Kollegen, die mit einer anderen Ausbildung und anderen Erwartungen zu uns in die Bank kommen. Während man früher mit einem stringenten Studium durchgekommen ist, sammeln Studenten heute nicht nur Auslandserfahrung, sondern arbeiten auch neben dem Studium und absolvieren Praktika. Sie erwarten von ihrem Arbeitgeber keinen Nine-to-five-Job, sondern ein attraktives Umfeld, in dem sie Job und Privatleben unproblematisch unter einen Hut bringen können. Das wiederum fördert die Motivation.

Studien zufolge steigt der Stress der Menschen – auch durch die ständige Erreichbarkeit. Ein Negativtrend, der nicht mehr aufzuhalten ist?

Ich würde nicht sagen, dass er nicht aufzuhalten ist. Denn letztlich liegt es am einzelnen, wie er

mit Stress umgeht. Klar könnte ich 24 Stunden am Tag E-Mails beantworten. Aber ich lege das Handy auch mal für ein paar Stunden an die Seite und bin nicht erreichbar. Sich Zeit zum Regenerieren zu nehmen ist wichtig – muss aber frühzeitig erlernt werden. Als Personal-Vorstand treffe ich regelmäßig unsere Nachwuchskräfte und empfehle ihnen, auch mal innezuhalten. Denn das Smartphone darf unser Leben zwar erleichtern, aber wir dürfen uns nicht unter Druck setzen lassen. Das halten Sie ein Leben lang nicht aus.

„Attract talent“ heißt die Devise der Unternehmen. Beim Bewerbungsprozess werden aber oft noch alte Kriterien angelegt. Wie läuft das bei Ihnen?

Das klassische Vorstellungsgespräch gibt es bei der Einstellung von Nachwuchskräften nicht mehr. Die Treffen mit Bewerbern sind heute viel lebensnaher als früher. Wir geben den Bewerbern Projektaufgaben oder lassen sie in Projektteams zusammenarbeiten. Dabei bekommen wir einen Eindruck, wie agil die Bewerber sind, wie sie sich in der Gruppe bewegen und unter Druck präsentieren, ob sie Hilfe und Empfehlungen annehmen und wie sie in der fachlichen Tiefe weiterkommen. Sonst haben sie auch keine Chance, gute Leute zu bekommen.

Wie geht es mit den Neueinstellungen weiter?

Für unsere Nachwuchskräfte gibt es beispielsweise die Start-

up-days, ein Workshop, der dazu dient, die DZ Bank besser kennenzulernen und einen guten Einstieg ins Arbeitsleben zu finden. In dieser ersten Woche liegt der Fokus auch auf Teambuilding-Maßnahmen und Treffen mit Vertretern der Fachbereiche, in denen die Nachwuchskräfte später eingesetzt werden.

Legen Sie die neuen Kriterien auch auf Ihrer Seite an?

Wir schauen uns natürlich an, wie dieser Prozess auf unserer Seite läuft. Sind unsere Führungskräfte und Personaler fit und firm genug, bewegen sie sich souverän in der digitalen Welt? Man stellt ja meistens Leute ein, die einem persönlich bequem sind. Aber sind wir kritisch genug, vielleicht auch mal Querdenker einzustellen? Damit beschäftigen wir uns derzeit intensiv.

Der Digitalisierung werden aber auch Grenzen gesetzt, nicht zuletzt durch die Regulierer. Ist die EZB denn digital genug?

Natürlich befasst sich die EZB auch mit Themen der Digitalisierung und deren Auswirkungen auf das Bankgeschäft. Blockchain und digitale Währungen sind nur zwei Beispiele. Ziel ist es, das Geschäftsmodell der Banken dauerhaft tragbar zu machen. Zugleich werden die Anfragen der Aufsicht kurzfristiger und weitgehender. Diesen kann man mit schlanken und digitalisierten Prozessen nachkommen.

Haben Sie auch Technologieexperten im Vorstand?

Ich komme ja aus der IT, ich kenne das nicht anders. Aber grundsätzlich ist es schwierig, bei Banken die Lizenz für Tekkies zu bekommen, weil diese in der Regel keine bankfachliche Ausbildung haben. Der Gesetzgeber verlangt bei Führung einer Bank auch den Nachweis der Fähigkeit zur Gesamtbanksteuerung. Traditionell kommen daher die Vorstände einer Bank aus dem Privat- oder Firmenkundengeschäft und immer mehr auch aus dem Risikomanagement oder aus Finance. Wenn Sie mich fragen, müsste man das aber anpassen und insbesondere bei kleineren Vorstandsteams die Barrieren für Tekkies abbauen.

Wenn Wissen Macht ist und digitales Wissen an Bedeutung gewinnt, wäre es auch gefährlich, keinen Tekkie im Vorstand zu haben.

Wir legen unsere General-Management-Programme in der DZ Bank Gruppe durchaus darauf an, Tekkies in Führungspositionen zu bringen und zu Vorständen von kleineren Gruppen-Unternehmen zu machen. Allerdings kann Tekkie-Sein nach meinem Verständnis nicht an einer einzelnen Person festgemacht werden. Deshalb haben wir in der DZ Bank vorstandsseitig auch keinen Chief Digital Officer. Digitalisierung und Innovation werden vom gesamten Vorstand gemeinsam verantwortet.

Interview: Alexandra Regner

ZUR PERSON



Thomas Ullrich,
Jahrgang 1961,
ist seit 2009 Mitglied im Vorstand und Arbeitsdirektor der DZ Bank. Der Diplom-Betriebswirt hat darüber hinaus

die Verantwortung für das Transaction Banking.

Als Zentralinstitut ist die DZ Bank innerhalb des genossenschaftlichen Finanzsektors für mehr als 1000 Kreditgenossenschaften zuständig. Darüber hinaus ist die DZ Bank Geschäftsbank für Firmenkunden. Nach der Fusion mit der WGZ Bank stieg sie zur zweitgrößten Bank in Deutschland auf. FR