

INSIDE PARADEPLATZ

FINANZNEWS AUS ZÜRICH

Auch Bankangestellte müssen beweglich bleiben

22.9.2015  Daniel Jositsch  5 Kommentare

Die Herausforderungen für Bankangestellte sind gross. Der Finanzplatz befindet sich im Umbruch, neue Berufsbilder entstehen, andere werden ins Ausland verlegt. Bankangestellte müssen sich daher stetig mit Weiterbildung fit halten. Dies zu ermöglichen und zu vereinfachen, ist eine zentrale politische Aufgabe.

Der „Arbeitgeber Banken Monitor“ vom September 2015 zeigt es auf: Die Banken bilden 10 Prozent aller KV-Lernenden aus. Gleichzeitig fehlen Fachkräfte in Spezialistenfunktionen. Wichtig ist somit, dass nach der Berufslehre so schnell wie möglich eine Höherqualifizierung erfolgt.

Dafür gibt es in unserem durchlässigen Bildungssystem unzählige Möglichkeiten. Kontinuierliche Weiterbildung ist einerseits im Interesse der Banken, da sie dadurch an die erforderlichen Fachkräfte gelangen. Und andererseits ist es auch im Interesse der Angestellten, die sich ihre Arbeitsmarktfähigkeit aufrechterhalten.

Eine Weiterentwicklung der Angestellten gerade im kaufmännischen Bereich ist auch deshalb erforderlich, weil Banken vermehrt Back-Office-Jobs in Tieflohnländer wie beispielsweise Polen, Tschechien und Indien outsourcen. Die Jobs werden ausgelagert mit dem Ziel, die Arbeit anderswo günstiger erledigen zu lassen.

Auch die fortlaufende Digitalisierung erfordert eine rasche Reaktions- und Anpassungsfähigkeit der Angestellten – andernfalls besteht die Gefahr, zum Rationalisierungsoffer zu werden. Und gemäss „Monitor“ ist denn auch im Bereich Backoffice mit einem weiteren Rückgang der Beschäftigungszahlen zu rechnen.

Besorgniserregend ist ausserdem, dass nicht „nur“ Back-Office-Jobs von Offshoring betroffen sind, sondern mittlerweile auch höher qualifizierte Funktionen, zum Beispiel im Compliance- oder auch im IT-Bereich. Andererseits werden Fachkräfte häufig im Ausland rekrutiert.

Die Finanzbranche ist hart vom Fachkräftemangel betroffen. Etwa ein Fünftel, also rund 21 000 Banker, haben einen ausländischen Pass.

Einige Angaben im „Monitor“ stimmen aber auch zuversichtlich. Am positivsten dürfte sich der Stellenmarkt für Kundenberaterinnen und -berater entwickeln. Auch die Geschäftsbereiche Services (Human Resources, Legal, Compliance) sowie Kredit- und Risikomanagement gehören zu den Gewinnern des Strukturwandels.



Hier stehen die Banken in der Pflicht und müssen sich dafür einsetzen, dass die entsprechenden Arbeitsplätze in der Schweiz bleiben.

Neben den Arbeitgebern sind aber auch die Angestellten gefordert. Für den Bankmitarbeiter und die

Bankmitarbeiterin ist ständige Weiterbildung eine wichtige Massnahme zum Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit.

Dabei sollen sie nicht nur auf ihren Arbeitgeber zählen können. Als Präsident des Kaufmännischen Verbands setze ich hier auch auf die Sozialpartnerschaft. So müssen Bildungsthemen vermehrt auch in Gesamtarbeitsverträgen geregelt sein.

Insbesondere geht es um Errungenschaften wie Bildungszeit, Bildungsfonds und Bildungscontrolling. Weiterbildung ist nicht mehr einfach nur eine Privatangelegenheit, sondern eben auch eine gesellschaftliche und volkswirtschaftliche Aufgabe.

Auch wir Politiker sind gefordert, Rahmenbedingungen zu setzen, welche die ständige Weiterbildung ermöglichen und fördern.

Nebst Massnahmen im Bereich Bildung kann der Fachkräftemangel auch auf anderer, „niederschwelligerer“ Ebene angegangen werden. Teilzeitarbeitsmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Bildung und Familie sollen systematischer angeboten werden.

Hier gibt es gerade in einzelnen Banken einen deutliches Verbesserungspotenzial. Dabei geht es nicht nur darum, Teilzeitarbeit zu ermöglichen, sondern es ist zentral, dass auch Teilzeitkarrieren gefördert werden. Dazu braucht es ein fundamentales Umdenken und neue Arbeitsplatzmodelle auch in der Führungsetage.

Nachteile für Teilzeitarbeitende und ältere Mitarbeitende zum Beispiel in der Altersvorsorge müssen abgeschafft werden. Insbesondere zähle ich dazu den Koordinationsabzug, die Mindesteintrittsschwelle 2. Säule sowie Altersgutschriften im BVG.

Es braucht neben politischen Rahmenbedingungen einen Mentalitätswandel, und zwar bei Arbeitgebern wie Arbeitnehmern. So ist beispielsweise Teilzeitarbeit von Männern noch längst keine Selbstverständlichkeit und wird immer noch häufig mit Misstrauen betrachtet.

In der nächsten Legislatur wird die Politik stark gefordert sein, die übergeordneten Rahmenbedingungen so zu setzen, dass der Wirtschaftsstandort Schweiz nachhaltig in die Zukunft geführt wird.

Es stehen ein paar grosse Brocken an, so zum Beispiel die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative. Für den Finanzplatz und die gesamte Wirtschaft ist von zentraler Bedeutung, dass ein stabiles Verhältnis mit unserem grössten Handelspartner besteht und der Zustrom von benötigten Fachkräften aus dem Ausland nicht im Rahmen eines bürokratischen Kontingentsystems erfolgt.

Dabei müssen wir realistisch sein. Berufliche Weiterbildung, bessere Integration Teilzeitarbeitender und bessere Bedingungen für die Generation 50+ helfen, den Fachkräftemangel zu lindern.

Um der Wirtschaft aber gute Bedingungen zu erhalten und das Wachstum nicht zu bremsen, benötigen wir gut ausgebildete Arbeitskräfte aus dem Ausland.

CFD Service
Ihr Kapital unterliegt
einem Risiko

Plus500 NASDAQ100 ▲ 0.2511 FTSE100 ▼ 1.0215 CAC40