



Hohes Investment in die Qualität der Bankmitarbeiter

Aus- und Weiterbildung mit traditionell hohem Stellenwert – Neuer verkürzter berufsbegleitender Studiengang für Banker – Ausbildungsstärkstes Land

Börsen-Zeitung, 27.10.2012

Die ab 1. November 2012 geltende Mitarbeiteranzeigerverordnung legt detailliert fest, welche Qualifikation Bankmitarbeiter besitzen müssen, um künftig Kunden beraten zu dürfen. Die für sachkundig und zuverlässig befundenen Mitarbeiter sind der Bundesanstalt für Finanzaufsicht (BaFin) anzuzeigen. Damit soll nicht nur ein vermeintlich besserer Verbraucherschutz greifen, es wird auch – ob gewollt oder nicht – suggeriert, mit der Qualifikation der Bankmitarbeiter stehe es bisweilen nicht zum Besten.

Beruf steht hoch im Kurs

Doch dieser Eindruck täuscht. Der Ausbildungsberuf des Bankkaufmanns/-frau steht trotz der negativen Nachrichtenlage rund um die Finanz- und Euro-Krise bei jungen Leuten nach wie vor hoch im Kurs: 86 % der 14- bis 24-Jährigen sehen den Bankberuf als sehr gute oder gute Berufswahl an. Dies ergab eine aktuelle Umfrage des Bundesverbandes

deutscher Banken bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Auch laut Ausbildungsreport 2011, einer Studie des Deutschen Gewerkschaftsbundes, liegt der Bankkaufmann/-die Bankkauffrau in der Beliebtheit der Ausbildungsberufe auf Platz 1.

Das spiegelt auch die Rangliste der Ausbildungsberufe in Deutschland wider. Gemessen an der Zahl der Auszubildenden steht Bankkaufmann/-frau mit fast 14000 neuen Ausbildungsverträgen 2011 an neunter Stelle nach Berufen wie Einzelhandelskaufmann/-frau, Bürokaufmann/-frau oder Industriekaufmann/-frau. Allein auf Bayern entfallen davon etwa 20% der Ausbildungsplätze; Bayern ist damit neben Nordrhein-Westfalen das ausbildungsstärkste Land.

Dass die Ausbildung den Banken wichtig ist, spiegelt sich im privaten Bankgewerbe auch auf der Tarifebene. Soeben erst haben sich die Tarifparteien auf eine Ausbildungsinitiative verständigt. Darin rufen sie ihre Mitgliedsinstitute auf, regelmäßig eine hohe Zahl an Ausbildungs-

plätzen zur Verfügung zu stellen und sich darüber hinaus auch dafür einzusetzen, dass die ausgebildeten jungen Leute möglichst unbefristet in ein anschließendes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden. Die privaten Banken nehmen ihren Ausbildungsauftrag ernst; dies belegt die zuletzt deutlich gestiegene Ausbildungsquote: Das Verhält-

nis von Auszubildenden zum Stammpersonal lag im Jahr 2011 bei 6,3 (Vorjahr: 6,0)%; bezieht man auch die dualen und ausbildungsintegrierten Studiengänge ein, erreicht die Quote sogar 7,7% und liegt damit deutlich über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt, der bei etwa 6% liegt.

Aus- und Weiterbildung haben in den Banken traditionell einen hohen Stellenwert. Dabei startet man in der Kreditwirtschaft auf vergleichsweise hohem Niveau. In kaum einer anderen Branche ist die Grundausbildung der Mitarbeiter so hochwertig wie bei den privaten Banken: Gut ein Viertel aller Mitarbeiter hat ein Studium absolviert, vorzugsweise eine betriebswirtschaftliche Ausbildung

oder ein Studium der Rechtswissenschaften. Aber auch Absolventen anderer Fächer sind willkommen. In internen Traineeprogrammen werden die bankspezifischen Qualifikationen aufgebaut. Die meisten in der Kundenberatung tätigen Mitarbeiter sind ausgebildete Bankkaufleute.

Viele nutzen darüber hinaus die Qualifizierungsmöglichkeiten der Frankfurt School of Finance and Management. Die Institution wurde von der Kreditwirtschaft als „Bankakademie“ gegründet, ist mittlerweile als unabhängige Hochschule mit Promotionsrecht ausgestattet und verfügt im In- und Ausland über eine hohe Reputation. Die Bankkaufleute bilden sich dort in knapp zwei Jahren berufsbegleitend zum „geprüften Bankfachwirt/geprüfte Bankfachwirtin“ (IHK-Abschluss) weiter. Neben bankbetrieblichen, betriebs- und volkswirtschaftlichen sowie rechtlichen Fachmodulen stehen dabei vertiefende Kenntnisse in einem bankpraktischen Geschäftsfeld und die Kundenberatung und -orientierung im Vordergrund. Die Mitarbeiter verwenden für dieses Studium einen Großteil ihrer Freizeit und bringen in der Regel auch Teile ihres Urlaubs ein. Die privaten Banken unterstützen dieses Engagement, indem sie sich an den Ausbildungskosten beteiligen oder zusätzliche freie Tage – etwa zur Prüfungsvorbereitung – gewähren. Dafür bindet sich der Mitarbeiter in der Regel für bis zu drei Jahre an das Unternehmen.

In den großen Kreditinstituten, aber auch bei vielen kleineren Häusern ist der erfolgreiche Abschluss ei-

ner innerbetrieblichen Ausbildung zwingende Voraussetzung für die verantwortliche Übernahme und Betreuung eines Kundenstamms. Tätigkeiten in der Filiale, bei der das selbständige Führen von Beratungsgesprächen unter aktiver Begleitung durch die Führungskraft trainiert wird, wechseln sich ab mit theoretischen Trainingsmodulen. Ergänzt wird der Entwicklungsplan durch Aufgaben, die dem Selbststudium vorbehalten sind. Nicht selten haben die Institute hierfür eigene Lernmaterialien gefertigt. Solche speziell zugeschnittenen Entwicklungsprogramme, die je nach Anforderung zwischen 12 und 24 Monate dauern, sind für eine Vielzahl von Tätigkeiten insbesondere in der Kundenbetreuung vorgesehen. Daneben werden spezielle themenbezogene Vertiefungstrainings angeboten, zum Beispiel zu Steuerfragen bei der Finanzanlage, zu Immobilienfinanzierung, zu Geldwäscheprevention oder im Zusammenhang mit der Umsetzung neuer Gesetze. Die Übernahme einer höherwertigen Aufgabe ist in der Regel wiederum verbunden mit dem erfolgreichen Abschluss einer entsprechenden innerbetrieblichen Weiterbildung. Will der Mitarbeiter Führungsaufgaben übernehmen, hat er vorab entsprechende Führungstrainings und Managementlehrgänge zu absolvieren. An deren Ende steht dann auch eine höhere, der ausgeübten neuen Tätigkeit entsprechende Vergütung.

Kleinere Häuser nutzen in der Regel externe Qualifizierungsangebote, zum Teil als offene Seminare,

zum Teil als Inhouse-Schulungen. Hier ist insbesondere die Frankfurt School of Finance and Management ein geschätzter Partner, weil es ihr gelingt, bedarfsgerecht Theorie und Praxis zu verbinden und damit optimale Lernerfolge zu erzielen.

Laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft von Februar 2011 liegen die Finanzdienstleister an der Spitze aller Unternehmen im Hinblick auf ihre Weiterbildungsaktivitäten und wenden dafür auch deutlich mehr als andere auf. So nimmt jeder Mitarbeiter dieser Branche durchschnittlich zweimal pro Jahr an einer Lehrveranstaltung im Umfang von drei Tagen teil. Die Gesamtkosten liegen bei 1477 Euro pro Beschäftigten und damit um gut 40% über dem Durchschnitt aller Branchen.

Viersemestriger Bachelor

Ab dem Wintersemester 2013 will

title: Börsen-Zeitung
circulation: 65.000
issue: 27.10.12
page: B3

die Frankfurt School of Finance and Management der Kreditwirtschaft in Bayern einen speziell für Bankfachwirte konzipierten, auf vier Semester verkürzten berufsbegleitenden Studiengang „Bachelor of Science in Betriebswirtschaftslehre“ in München anbieten. Grundlage ist die seit dem Wintersemester 2009/2010 bestehende Möglichkeit, auch ohne Abitur mit der Meisterprüfung – sprich: als „geprüfter Bankfachwirt“ – studieren zu können. Damit rundet die Kreditwirtschaft ihr bestehendes, umfassendes Qualifizierungsangebot ab und erhöht gleichzeitig zielgerichtet den Akademikeranteil in der Beratung – mit den besten Grüßen ans Verbraucherschutzministerium in Berlin.

**Von
Silke Wolf**

**Geschäftsführerin des
Bayerischen
Bankenverbands**