

Kind, werd' Banker

sb ■ Immer häufiger berichten Banken und Sparkassen darüber, dass es schwieriger wird, Ausbildungsplätze adäquat zu besetzen. Damit stehen sie nicht allein. Auch dem Handwerk zum Beispiel geht es nicht anders. Hier macht sich der demografische Wandel allmählich bemerkbar. Den Mangel an interessiertem Nachwuchs allein damit zu begründen, griffe jedoch zu kurz. Denn wo in anderen Branchen stets von Fachkräftemangel gesprochen wird, machen Großbanken mit Stellenabbau-Programmen von sich reden und Sparkassen sowie Volksbanken mit Filialschließungen, die ebenfalls nicht mit Arbeitsplatzsicherheit verbunden werden, obgleich es häufig gelingt, sie ohne Entlassungen umzusetzen.

Hinzu kommt ein Anforderungs- beziehungsweise Tätigkeitsprofil, das sich in den letzten Jahren stark verändert hat – und dadurch in den Köpfen vieler potenzieller Bewerber eher diffuser geworden ist. Das ist schade, denn gerade dieser Wandel des Berufsbildes birgt durchaus Chancen. Schließlich sind mit dem Fortschreiten der Digitalisierung die



eher langweiligen Servicetätigkeiten weitgehend entfallen. Kleinfilialen, die von den dort Beschäftigten manchmal als Karriere-Sackgasse empfunden wurden, werden immer weniger. Dafür haben sich neue Jobprofile mit anspruchsvolleren Aufgaben und Nutzung modernster Technik herausgebildet, die der technikaffinen Generation eigentlich entgegenkommen. Wenn es dann noch gelingt, Strukturen zu schaffen, in denen die „Digital Natives“ ihre gleichsam „angeborene“ Expertise in Sachen Kommunikationstechnik und Ideen für innovative Ansätze einbringen beziehungsweise solche testen und bewerten können, dann ist der „Schaltermitarbeiter“, der in vielen Köpfen immer noch herumspukt, endgültig passé. Hier liegt sicher noch eine Herausforderung – zumal es gelingen muss, nicht nur Nachwuchskräfte zu überzeugen, sondern auch ältere Mitarbeiter in den digitalen

Wandel mitzunehmen, ohne dass sie sich in der Wertschätzung seitens des Unternehmens von den Jungen überholt fühlen. An dieser Stelle muss die Personalpolitik einen Spagat leisten.

Eine harte Nuss zu knacken hat die Branche unverändert an ihrem angeschlagenen Image. Dass der Bankberater vom Ansehen her noch immer weitgehend in der „Schmuddelecke“ der „Drückerkolonnen“ steht, ist für potenzielle Nachwuchskräfte gleichermaßen unattraktiv wie es die bestehenden Mitarbeiter belastet. Dass im jüngsten Test von Anlageberatungen seitens der Stiftung Warentest immerhin drei Institute (die Frankfurter Volksbank, die Nassauische Sparkasse und die Sparda-Bank Berlin) mit „gut“ bewertet wurden, ist ein ermutigendes Zeichen dafür, dass Bankberater nicht dazu verdammt sind, auf alle Zeiten am Pranger zu stehen. Das ändert jedoch nichts daran, dass die Bemühungen um Verbesserung nur langsam wirken und kurzfristige Lösungen nicht in Sicht sind. Gerade dort, wo der Druck aus diesen Belastungen sowie den Veränderungen durch Regulierung und Digitalisierung besonders hoch ist, tritt deshalb die sogenannte „Work-Life-Balance“ besonders stark in den Vordergrund. Und an dieser Stelle ist die Kreditwirtschaft – etwa mit einer Vielzahl von Arbeitszeitmodellen oder Angeboten im Bereich der Kinderbetreuung – schon recht gut aufgestellt. Dass sich mit der Digitalisierung auch die Anforderungen der Kunden an die Erreichbarkeit immer mehr erweitern, macht die auch für Väter immer wichtigere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewiss nicht einfacher – insbesondere im Callcenter oder auch in der Beratung. Schließlich ist es gut möglich, dass auch Kunden, die am Abend keine Filiale mehr aufsuchen würden, vom heimischen Sofa aus eine Beratung per Video zu ungewöhnlichen Zeiten in Anspruch nehmen möchten. Doch manchmal macht es den Eindruck, als seien die Beschäftigten in ihrer Gesamtheit dabei sehr viel flexibler als die Gewerkschaftsseite. Auch solche Dinge werden sich deshalb wohl finden. ■