

Finanz-Karriere

- 16 Fachhochschulen im Check
- 17 Swiss Life Studienpreis 2023
- 19 «Zielstrebig und fokussiert»

Vielversprechende Perspektiven

Trotz grosser Unruhe im Bankensektor ist die Branche bei jungen Talenten beliebt. Die Arbeitsmodelle werden flexibler und passen sich den Bedürfnissen an.

DOMINIQUE STEINER

Gerade in den vergangenen Monaten waren es häufig Themen wie die Übernahme von Credit Suisse durch UBS, die Lohn- und Bonussysteme, die Umsetzung der Sanktionen oder Greenwashing, welche die Schlagzeilen rund um die Schweizer Banken bestimmten. Dabei geht oft vergessen, dass die Bankenbranche bei jungen Talenten weiterhin sehr beliebt und gesucht ist. Es sind vor allem breite Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten in den unterschiedlichsten Tätigkeitsfeldern sowie attraktive Rahmenbedingungen, welche junge Menschen ansprechen.

Anfang August 2023 haben rund 1000 Lernende ihre kaufmännische Ausbildung bei einer Bank gestartet. Diese Anzahl ist in den vergangenen Jahren stabil geblieben. Hinzu kommen rund 300 Praktikanten mit einem Mittelschulabschluss, die sich aktuell zu Bankangestellten ausbilden lassen. Zudem gibt es eine namhafte Anzahl Lernende, die in anderen Jobprofilen einer Bank, besonders im Bereich der ICT (Information and Communication Technology), eine Lehre absolvieren.

Positiver Trend hält an

Auch die Anzahl Studierende auf der Tertiärstufe hat sich in den vergangenen Jahren kaum verändert. Dies geht aus Gesprächen mit Personalentwicklern bei den Banken, aber auch mit Lehrgangsverantwortlichen bei Anbietern von Bildungsangeboten im Bereich Banking & Finance hervor. Der positive Trend deckt sich mit der Entwicklung der Anzahl Angestellten im Schweizer Bankensektor: Die Banken beschäftigten im Jahr 2022 im Inland 92019 Personen (in Vollzeitäquivalenten), was einer Zunahme von 1,6% im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Damit stieg die Zahl der Bankmitarbeitenden sogar im dritten Jahr in Folge.

Die Gründe für die unverändert hohe Beliebtheit der Bankenbranche sind vielfältig. Seit Jahren investieren die Banken in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden. Ein Grossteil der Institute verfügt sogar über ein eigenes Weiterbildungsangebot. Auch werden externe Aus-



Die Bank als Arbeitgeber ist bei Berufsanfängern weiter sehr beliebt.

und Weiterbildungen besonders im Bereich Banking & Finance grosszügig unterstützt. Zwar ist es in der Branche üblich, dass sich Mitarbeitende für eine bestimmte Zeit nach der Ausbildung verpflichten, bei der Bank zu bleiben, gleichzeitig sind gerade in dieser Zeit nach dem Abschluss für die jungen Talente grössere Karriereschritte möglich.

Sozialkompetenzen stärken

Die Weiterbeschäftigung ist damit für beide Seiten attraktiv. Neben der fachlichen Weiterentwicklung bestehen zudem bei vielen Banken Förderprogramme wie Talent Pools und Leadership Trainings, in denen unter anderem Sozial-, Auftretens- und Führungskompetenzen gestärkt werden. Besonders für jüngere Menschen

stellen berufliche Perspektiven und Anschlusslösungen bei der Berufs- oder Branchenwahl zentrale Entscheidungskriterien dar. Die erwähnten Förderprogramme oder begleitende Mentorings wie auch die Fülle an Berufsbildern innerhalb einer Bank werden diesen Ansprüchen gerecht. So manche Banker entwickeln sich im Verlauf ihrer beruflichen Laufbahn innerhalb des Unternehmens in andere Bereiche und finden ihre Passion beispielsweise in der Personalentwicklung oder der IT-Projektorganisation.

Auch inhaltlich bestehen weitreichende Möglichkeiten, sich zu verändern. Finden die Mitarbeitenden in den klassischen Bereichen einer Bank nicht die gewünschte Sinnhaftigkeit, sind es möglicherweise Themen wie Sustainable Finance oder Digital Finance, in denen sie

ihre Erfüllung finden. Ebenso kann ein Wechsel zu einer anderen der insgesamt 235 Banken in der Schweiz jungen Talenten vielversprechende Weiterentwicklungsperspektiven eröffnen.

In den vergangenen Jahren traten zunehmend flexible Arbeitsmodelle und Mobilität als Kriterien bei der Stellenwahl in den Vordergrund. Bei vielen Banken hat sich bezüglich Agilität und flexiblem Arbeiten denn auch einiges getan.

Mehr Job- und Top-Sharing

Zahlreiche Banken bieten ihren Mitarbeitenden heute Möglichkeiten für Job- und sogar Top-Sharing an und ermöglichen ihnen flexibles und mobiles Arbeiten. Auch die Fringe Benefits, also die Zusatzleistungen für Mitarbeitende, werden bei den

Stellenausschreibungen verstärkt und explizit hervorgehoben. Nicht selten wird mit zusätzlichen Ferientagen oder überdurchschnittlichen Vorsorgeleistungen geworben. Das Bankenumfeld hat sich gerade in den vergangenen Jahren stark verändert. Die Bank der Zukunft wird eine andere sein, als wir sie heute kennen.

Um als Arbeitgeber für junge Talente attraktiv zu bleiben, ist es deshalb entscheidend, sie in dieser wichtigen Transformationsphase miteinzubeziehen und ihnen die Möglichkeit zu bieten, den Wandel aktiv mitzugestalten. Dadurch werden dem Bankennachwuchs auch in Zukunft vielversprechende Weiterentwicklungsperspektiven offenstehen.

Dominique Steiner, Leiter Bildung & Academy, Schweizerische Bankiervereinigung

Massgeschneiderte Weiterbildung ist entscheidend

Corporate Treasurer haben das Potenzial, als strategische Partner der Geschäftsleitung den Erfolg ihres Unternehmens massgeblich zu beeinflussen.

THOMAS BIRNER UND MARKUS RUPP

Corporate Treasurer sind als Schatzmeister des Unternehmens zentrale Pfeiler für das finanzielle Management. Sie stellen sicher, dass das Unternehmen jederzeit über ausreichend finanzielle Ressourcen verfügt. Für diese Aufgabe braucht es entsprechende Fachkompetenzen und die laufende Auseinandersetzung mit den neuesten Entwicklungen. Massgeschneiderte Weiterbildungen können hier einen Beitrag leisten.

Fünf Schlüsselbereiche

Zu den fünf zentralen Schlüsselbereichen des Corporate Treasury zählt erstens das Cash- und Liquiditätsmanagement. Dieses muss sicherstellen, dass das Unternehmen über ausreichend liquide Mittel verfügt, um fortwährend den finanziellen Verpflichtungen nachzukommen.

Dazu gehört das Management von Cashflows, die Optimierung des Working Capitals und die Kontrolle über Ein- und

Auszahlungen. Zweitens kümmert sich Corporate Treasury um das Finanzrisikomanagement. Dazu zählen das Identifizieren, Bewerten und Steuern von Finanzrisiken. Hier stehen besonders die Wechselkurs-, Zins- und Kreditrisiken im Fokus. Dazu werden in der Praxis Hedging-Strategien und derivative Finanzinstrumente eingesetzt. Drittens kümmert sich Corporate Treasury um die Kapitalbeschaffung und -bewirtschaftung. Es gilt, die richtigen Finanzierungsinstrumente zu wählen, um die langfristige Kapitalstruktur des Unternehmens zu optimieren.

Viertens müssen die vorhandenen Beziehungen mit Banken, Investoren und weiteren Finanzdienstleistern gepflegt oder neu aufgebaut werden. Und fünftens muss die finanzielle Führung ständig an den geltenden gesetzlichen Vorschriften ausgerichtet werden. Eine Treasury-Organisation muss sich zusätzlich mit vielen weiteren Herausforderungen auseinandersetzen und das Corporate Treasury an die zukünftigen Anforderungen ausrichten. Insofern sollte auf Basis technologi-

scher Neuerungen möglichst viel automatisiert werden, so dass eine Fokussierung auf die Rolle als strategischer Berater und Business Partner gelingt.

Um diese Fülle an Aufgaben zu meistern, benötigen die Mitarbeitenden eine solide Grundausbildung und gute Kenntnisse über die aktuellen Entwicklungen im Fachgebiet. Viele Treasurer verfügen

«Neben den klassischen Themen wird der technologische Fortschritt vertieft behandelt.»

über eine tertiäre Bildung im Finanzbereich und sind über Tätigkeiten im Wertpapier- oder Devisenhandel in ihre Aufgabe hineingewachsen. Da es keine speziellen Weiterbildungen gab, hat die Hochschule Luzern vor zwanzig Jahren zusammen mit der Vereinigung Schweizerischer

Conzerntreasurer (SwissACT) treasury-spezifische Weiterbildungsangebote aufgebaut: Das CAS Programm zum «Swiss Certified Treasurer» (SCT) vermittelt die Kompetenz zur Bewältigung der anspruchsvollen Aufgaben eines Corporate Treasurer. Neben den klassischen Themen wie Liquiditätsmanagement, Finanzierung und Working Capital Management wird der technologische Fortschritt vertieft behandelt.

Community tauscht sich aus

Der CAS lässt sich dank des modularen Aufbaus der Weiterbildungen an der Hochschule Luzern zu einem Masterstudium (MAS) ausbauen.

Am jährlichen «Swiss Treasury Summit» trifft sich die Schweizer Treasury Community zum Austausch und Workshops zu aktuellen Themen und Entwicklungen. Dank dem Fokus in der Weiterbildung auf das Corporate Treasury hat die Hochschule Luzern gemeinsam mit Praxispartnern und der SwissACT verschie-

dene angewandte Forschungsprojekte durchgeführt. Kürzlich ist etwa eine Studie zur Digitalisierung des Corporate Treasury erschienen. Anhand eines Reifegradmodells können Unternehmen nun ihren Digitalisierungsgrad abschätzen und in Erfahrung bringen, in welchen Bereichen Weiterentwicklungspotenzial besteht.

Angesichts der komplexen Herausforderungen und Chancen in der globalen Wirtschaft ist das Corporate Treasury mehr als nur ein funktionales Element. Die Corporate Treasurer haben das Potenzial, als strategischer Partner den Geschäftserfolg massgeblich zu beeinflussen. Kontinuierliche Weiterbildung und Anpassung in diesem Bereich sind entscheidend, um nicht nur die jederzeitige Zahlungsfähigkeit sicherzustellen, sondern auch um innovative Lösungen für die heutigen und zukünftigen Herausforderungen zu entwickeln.

Thomas Birner und Markus Rupp, Institut für Finanzdienstleistungen Zug IFZ, Hochschule Luzern.