

## SONDERBEILAGE: AUS- UND WEITERBILDUNG IN DER FINANZWIRTSCHAFT

# Humankapital ist Standortfaktor für den Finanzplatz

Bildung in Deutschland ist zu wenig auf Ökonomie und speziell Finanzierung ausgelegt – Wettbewerbsfähige Ausbildungsinfrastruktur schaffen

Von Peter König \*)

.....  
Börsen-Zeitung, 16.6.2007  
Bei der Charakterisierung von Produktionsfaktoren wird in der ökonomischen Theorie die menschliche Arbeit oft als Repetierfaktor klassifiziert. Dies entsteht bei der Unterstellung, dass die Arbeitsleistung im Produktionsprozess verbraucht wird, genauso wie eingesetzte Rohstoffe. Im Unterschied dazu wird Sachkapital in der Regel als Potenzialfaktor dargestellt, der dem Unternehmen über längere Zeit zur Verfügung steht. Dies impliziert dann, dass dieser Faktor im Produktionsprozess einer gewissen Abnutzung unterliegt, welche wiederum Investitionen zur Aufrüstung des Sachkapitals im Zeitablauf erforderlich macht. Die Konsequenzen dieser Sichtweise liegen auf der Hand: Das Unternehmen wird beim Faktor Kapital sein Augenmerk vorwiegend auf Investitionen zu dessen Erneuerung lenken, beim Faktor Arbeit hingegen eher auf einen möglichst sparsamen Einsatz desselben.

### Bildung ist wichtig!

Eine andere Möglichkeit ist die Klassifizierung auch der Arbeit als Potenzialfaktor. Dann erhält sie analoge Eigenschaften wie das Sachkapital: Arbeit wird im Produktionsprozess nicht verbraucht, sondern bleibt als Potenzial bestehen. Dieses Leistungspotenzial nutzt sich aber im Zeitablauf ab, die Leistungsfähigkeit wird reduziert, und damit werden wiederum Investitionen in Humankapital notwendig. Vor allem wenn dieses Humankapital in seinem spezifischen Einsatz schwer substituierbar ist, wird es wertvoll und erhaltenswert. Dies gilt sowohl aus der Sicht des produzierenden Unternehmens wie auch für die Mitarbeiter selbst in ihrem Angebot auf dem Arbeitsmarkt. In diesem Zusammenhang wird in der politischen Diskussion gegenwärtig sehr häufig von der

Wichtigkeit von Bildung gesprochen. Humanistisch vorgeprägt, denkt man sofort an Goethe und Schiller, an klassische Musik, Theater, Philosophie oder auch an Sprachreisen in ferne Länder.

### Besondere Bedeutung

In langen Linien gedacht ist Bildung ja auch wichtig für eine entwickelte Gesellschaft. Bei der Gestaltung von Produktionsprozessen ist Bildung aber eher ein guter Humusboden für die Entwicklung des Leistungspotenzials des Faktors Arbeit, sie stellt gewissermaßen die geistige Infrastruktur dar. Die Leistungssteigerung erfolgt konkret aber über Ausbildung oder Qualifikation. Diese ist das Gegenstück zur Investition in Sachkapital oder, wenn man so will, in die technische Verbesserung von Maschinen. Die Art der Klassifizierung der Arbeit entweder als Verbrauchsleistung oder als Humankapital ist vor allem dann besonders wichtig, wenn sie in einem Produktionsprozess dominant erscheint. In der Finanzbranche liegt das Verhältnis von Personalaufwand zu den Überschüssen im operativen Geschäft bei 35 bis 40%, in Industrie, Handel und verarbeitendem Gewerbe lediglich bei knapp 20%. Unterstellt man einen einigermaßen effizienten Einsatz der Produktionsfaktoren, so ergibt sich hieraus schon direkt die besondere Bedeutung des Leistungspotenzials der Mitarbeiter für die Finanzbranche. Dies wird noch gesteigert, wenn man bedenkt, welche Bedeutung die Finanzbranche für die Finanzierung der anderen Unternehmen hat: Die effiziente Versorgung dieser Unternehmen mit Finanz-Know-how bzw. mit modernen Finanzprodukten und Finanzierungsformen beeinflusst signifikant auch deren Unternehmensentwicklung und somit die gesamte Volkswirtschaft.

### Enorme Anforderungen

Die relative hohe Bedeutung dieses Know-how in der Finanzbranche hat seit Mitte der neunziger Jahre auch noch stark zugenommen. Zunächst einmal erfolgte eine Verlagerung von traditionellen Finanzierungsformen hin zum Kapitalmarkt. Die Kapitalmärkte wiederum sind stark globalisiert und unterliegen aufgrund der niedrigen Transaktionskosten und der hohen Transaktionsgeschwindigkeiten einer starken Dynamik. Die dort gehandelten Instrumente sind vor allem durch den Einsatz von Derivaten stärker für spezifische einzelne Finanzierungszwecke oder Anlageanforderungen zugeschnitten und weisen zunehmende Komplexität auf. Alle drei Entwicklungen – Orientierung an einem globalen Kapitalmarkt, hohe zeitliche Dynamik und Komplexität der Produkte – zusammen genommen stellen enorme Anforderungen an die betroffenen Unternehmen und damit auch an die Mitarbeiter in der Finanzbranche.

Bis in die neunziger Jahre war die Qualifizierung in der Finanzbranche im Wesentlichen auf die Berufsausbildung zu Bankkaufmann/-frau einerseits und auf akademische Ausbildungen in Wirtschafts- oder Rechtswissenschaften andererseits beschränkt. Dazu war die Branche aufgrund der vorherrschenden Kreditfinanzierung der Wirtschaft eher traditionell hierarchisch organisiert. Weiterbildung fand im Grunde „on the job“ statt, Qualifikation ergab sich im Wesentlichen aus Erfahrung und mit zunehmender Verantwortung im Zeitablauf.

### Fundiertes Konzeptwissen

Der moderne Kapitalmarkt stellt hingegen andere Anforderungen an Qualifizierung: Konzeption wie auch Umgang mit komplexen Produkten erfordern spezielle Fachkenntnisse in Mathematik und Statistik, Bilanzierung, Finanzierungstechniken und

Portfoliotheorie. Komplexität und Globalisierung verlangen eine hohe Anpassungsfähigkeit an neue Entwicklungen, internationale Ausrichtung und entsprechende Sprachkenntnisse. Neben die klassischen Hierarchien treten flache Strukturen mit speziellem Expertentum. Eine ganz wesentliche Anforderung ergibt sich aber daraus, dass die Lebenszyklen der Produkte stark verkürzt sind: Detailwissen über Produkte ist zwar kurzfristig unabdingbar, verliert aber im Zeitablauf aufgrund der sich schnell ändernden Rahmenbedingungen seine jeweilige Relevanz. Dauerhafte Qualifikation kann dementsprechend nur durch fundiertes Konzeptwissen aufrechterhalten werden, und dieses muss dann durch entsprechende Weiterbildung immer wieder aktualisiert werden.

Im Ergebnis entspricht die Leistungserbringung des Faktors Arbeit in der modernen Finanzbranche eher dem Einsatz von Humankapital als dem eines Verbrauchsfaktors. Das Expertenwissen ist dabei schwerer substituierbar, umgekehrt muss sein Wert dann durch Aus- und Weiterbildung vor der Abnutzung bewahrt werden. In einer global im Wettbewerb stehenden Branche müssen die einzelnen Unternehmen und Mitarbeiter über die Ersatzinvestition hinaus aber auch stark innovativ tätig sein. Dies macht die Aus- und Weiterbildung als Investition in

Fortsetzung Seite B 7

Humankapital zu einem sehr dynamischen und anspruchsvollen Prozess.

### Großer Aufholbedarf

In diesem Prozess besteht in Deutschland großer Aufholbedarf. Der wesentliche Grund hierfür ist weniger die im Vergleich zu den traditionell kapitalmarktorientierten Ländern später erfolgte Umstellung von Unternehmen und Finanzinstituten von Kreditfinanzierung auf Kapitalmarktprodukte. Maßgeblich ist vielmehr, dass die Ausbildung in Deutschland grundsätzlich – bis hin zum Humusboden der Bildung – viel zu wenig auf Ökonomie und speziell auf Finanzierung ausgerichtet ist. Ökonomische Grundkenntnisse in der breiten Bevölkerung wie auch spezielle Fachkenntnisse in Finanzierung sind für eine hochentwickelte Wirtschaft aber von zentraler Bedeutung.

Dies gilt für alle Arten von Unternehmen, wie natürlich in besonderem Maße für die Finanzbranche selbst. Die Verstärkung der Ausbildung in Ökonomie in der Breite ist vor dem Hintergrund der Entwicklungen im Arbeitsmarkt hin zu mehr selbständigen unternehmerischen Tätigkeiten notwendig. Gleiches gilt bei der Neuorientierung der Altersversorgung auf Kapitalanlageprodukte. Die entsprechende Umstel-

lung von Schulausbildung und Universitätsstudien wird aber eher nur mittel- und langfristig wirksam werden. Der zentrale Ansatzpunkt ist deshalb die direkte Investition in Humankapital in der Finanzbranche selbst. Gerade angesichts der allgemeinen Defizite in der Finanzausbildung in Schule und Studium kommt der Aus- und Weiterbildung von (postgraduierten) Experten eine zentrale Rolle zu. Solche Qualifizierungen sind als Investition in Humankapital das wesentliche Element in der effizienten Strukturierung der Wertschöpfungskette von Finanzdienstleistern. Auf hohem Niveau ausgebildete Portfoliomanager, Vermögensverwalter, Investment Banker, Risikomanager, Analysten und Anlageberater tragen signifikant zur Erhöhung der Wertschöpfung von Finanzdienstleistern bei, und sie verbessern dann als Multiplikatoren bei anderen Unternehmen wie auch bei Privaten die Allokation des Finanzkapitals. Die Schaffung und die Nutzung einer wettbewerbsfähigen Ausbildungsinfrastruktur sind hierfür die notwendigen Voraussetzungen.

.....  
\*) Dr. Peter König ist Geschäftsführer der Deutschen Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management (DVFA)