

eFINANCIALCAREERS
DIE FINANZ-JOBBÖRSE

**RECRUITING TRENDS 2010 – Banken
senden positive Signale**



RECRUITING TRENDS 2010 – Banken senden positive Signale

By Sabine Klensch

Es gibt sie wieder: Mehr Jobs im Finanzsektor. Doch sind es bestimmte Aufgabenbereiche, die qualifizierte Talente benötigen und damit die Anzahl ausgeschriebener Banking- und Finanzjobs im zweiten Quartal 2010 ansteigen lassen.

Dies sind vor allem Positionen, die bislang weniger im Rampenlicht standen oder keinen bedeutenden Personalbedarf aufwiesen, jedoch gegenwärtig durch die neu veranlassten Regulierungsmaßnahmen für Finanzinstitute unabdingbar geworden sind und Personalaufstockung erfordern.

In Gesprächen mit der Deutschen Bank und der Commerzbank, Robert Half International und Arbeitsmarktexperten in Frankfurt kristallisieren sich diese Chancen für Arbeitskräfte im Finanzwesen heraus.

Im Rückblick

Weitverbreitete Einstellungsstopps machten die Suche nach neuen Karrieremöglichkeiten in Banking seit dem Einbruch der Finanzmärkte in 2008 nahezu unmöglich. Vor allem Investmentbanken bauten in den letzten zwei Jahren laut Schätzungen ca. 20% ihres Personals ab.

Das Job-Barometer der Frankfurt Main Finance, die das Finanzzentrum Frankfurt vermarktet, prognostizierte noch Ende 2009, dass sich die Jobflaute auch in 2010 weiterverbreiten würde.

Verkehrt war diese Prognose nicht, da sie gleichzeitig in einigen Bereichen Stellenzuwächse erkannte, die sich in Q2 2010 tatsächlich ergeben haben.

Positive Jobaussichten wurden für die Bereiche CRO und Risk & Portfolio angekündigt. Hierzu zählen Aufgabenbereiche wie die Kreditanalyse von Konzernen und KMUs, Restrukturierung und Sanierungen, Credit Risk Management, Portfolioanalyse.

Für Asset & Wealth Management, Corporate Banking und Retail Banking wurden stagnierende Entwicklungen vorausgesagt. Ebenso verhielt es sich im Investment Banking für die Bereiche Equity Capital Markets und Debt Capital Markets & Foreign Exchange.

Negative Aussichten auf einen Job waren auch im Segment der Alternativen Investitionen zu verzeichnen. Darunter fallen Hedge Fonds, Immobilien Fonds, Commodities und CDO Investments, „collateralized debt obligations“ oder abgesicherte Schuldenverschreibungen.

Dies ist nicht verwunderlich, da diese Bereiche auf Grund kontroverser Spekulativgeschäfte einer verstärkten Auferlegung von Regulierungsmaßnahmen ausgesetzt sind, die den momentanen Einstellungstrend bremst.

Mehr Banking Jobs

Sven Henning, Managing Director Central Europe bei Robert Half International in Frankfurt, sagt: „Wir merken, dass der Trend auf dem Arbeitsmarkt für den Finance Bereich im Vergleich zu 2009 nach oben geht.“ Dieser Trend gilt für Inlands- wie auch Auslandsbanken.

Eine jüngere Auswertung der [eFinancialCareers](http://eFinancialCareers.com) im April 2010 ergab, dass Dreiviertel der befragten berufstätigen Banker und Finanzfachleute bereits in diesem Jahr von Headhuntern kontaktiert wurden, obwohl sie nicht aktiv nach einem Job suchen.

Dies zeigt, dass die Finanzbranche wieder einstellt und u.a. mit Hilfe von Headhuntern neue Mitarbeiter sucht.

Die 200 Umfrageteilnehmer, mit Durchschnittlich 7-8 Jahren Berufserfahrung, kamen aus den Bereichen Corporate Finance, Fund Management, Investment Banking bis hin zu Private Equity.

Ebenso bestätigt der finanzspezifische Jobindex Handelsblatt-FRAX einen derzeitigen Zuwachs an Stellenangeboten. Der Index erreichte im April diesen Jahres seinen höchsten Stand seit Ende 2008 mit 84,8 Punkten - Ende 2009 lag er bei 66,1 Punkten.

Dieser Index wertet Angebote der Jobbörsen und Suchmaschinen im Internet aus. Ziel ist es dabei die Transparenz der Banking- und Finanzarbeitsmärkte zu verbessern und deren Entwicklungen in Deutschland marktnah zu deuten.

„Wir konzentrieren uns ausschließlich auf die verfügbaren quantitativen Daten zu den Arbeitsmärkten im deutschen Finanzdienstleistungssektor,“ sagt Dr. Dirk Rudolf, Wissenschaftler an der Frankfurter Hochschule und Leiter des FRAX, der in Kooperation mit dem Handelsblatt ermittelt wird.

Laut Dr. Rudolf zeigten die Jobbörsen im April diesen Jahres Dreiviertel mehr Jobs an als im Vormonat: „Einige Hundert neue offene Stellen dürften hinzugekommen sein. Der Trend zur Normalität, allerdings nicht geradlinig sondern mit zwischengeschalteten Höhen und Tiefen, wird weiter gehen und sich auch auf spezifische Bereiche fokussieren.“

Zu beachten ist jedoch, dass die Zahl der offenen Stellen im Finanzdienstleistungsgewerbe in Folge der Bankenkrise um etwa ein Drittel zurückgegangen ist und sich seit dem Tiefststand im März 2009 nur wieder um etwa 10% erholt hat.

Das Bild wendet sich dem Positiven zu, wenn auch viele Finanzhäuser vorsichtshalber noch verhalten bleiben.

Einige Geldinstitute halten den Einstellungsstopps aufrecht, ebenso werden freiwerdende Stellen vorzugsweise intern besetzt, was besonders Kandidaten, die auf der Jobsuche sind, benachteiligt.

Wo wird jetzt eingestellt?

Berufseinsteiger sind laut Banken jedoch weiterhin gefragt. So setzen beispielsweise die zwei größten internationalen Großbanken in Deutschland, die Deutsche Bank und die Commerzbank, verstärkt auch in diesem Jahr auf Nachwuchskräfte.

Die Deutsche Bank rekrutierte alleine 200 Hochschulabsolventen in Deutschland für Trainee-Programme ihrer Geschäfts- und Infrastrukturbereiche, erklärt Frau Kristina Flügel, Leiterin Resourcing & Personalbetreuung der Deutschen Bank mit Sitz in Frankfurt.

„Berufserfahrene Kandidaten werden nach Bedarf eingestellt. Trends lassen sich im Moment nicht ableiten,“ fügt Frau Flügel hinzu.

Ähnlich sieht das Bild bei der Commerzbank aus. Isabell Uloth, Group Human Resources, Fachbereich Talent Management Marketing & Bindung der Commerzbank AG in Frankfurt erklärt, dass die Investitionen in Nachwuchstalente unverändert geblieben sind. Alleine in diesem Jahr rekrutiert die Commerzbank um die 1.000 Auszubildende und BA-Studenten und 200 Trainees weltweit.

„Einstellungsstopp gilt ausschließlich für den Professional Bereich. Alle Nachwuchskräfteprogramme - Berufsausbildung, BA-Studium, Praktikum, Studienkreis und die Trainee-Ausbildung - werden weiter aktiv fortgeführt,“ so Frau Uloth.

Unterschiedliche Verhaltensweisen zwischen deutschstämmigen und ausländischen Banken in Deutschland sind dabei nicht zu erkennen. Einstellungen erscheinen noch verhalten, wenn auch in gewissen Positionen wieder verstärkt nach Talent gesucht wird.

Dr. Martin Schulte, Jurist beim Verband der Auslandsbanken in Deutschland e.V. mit Sitz in Frankfurt erklärt, dass die ausländischen Banken den Stellenmarkt in Deutschland mit gegenwärtig über 30.000 Mitarbeitern merklich beeinflussen.

„Aufgrund von aktuellen Regulierungstrends suchen viele Banken und Finanzdienstleister verstärkt nach Talenten für Positionen in Compliance und Anti Money Laundering und Risk Management, allerdings gibt es auch wieder positive Entwicklungen z.B. im Investmentbanking und im Private Wealth Management,“ sagt Dr. Schulte.

Auch nimmt die Präsenz von Auslandsbanken und ausländischen Kapitalgesellschaften laut dem VAB zu. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Anzahl der Mitglieder um 21% an, was die wiederkehrenden Gerüchte – Auslandsbanken seien dabei ihre deutschen Niederlassungen abzuziehen – widerlegt.

Beispiele ausländische Geldhäuser, die in Deutschland besonders stark Fuß gefasst haben, sind die Institute UBS, JP Morgan, BNP und State Street Bank.

Und wer zahlt am Besten?

Das neueste Ranking der eFinancialCareers zum Thema [welche Banken am besten zahlen](#), positioniert die Sparkassen auf dem ersten Platz bei der Messung nach dem höchsten Personalaufwand, gefolgt von der größten Einzelbank Deutschlands, der Deutschen Bank. Der dritte Platz geht an die Genossenschaftsbanken.

Bei der Ermittlung der Personalkosten pro Kopf wurde der Personalaufwand, inklusive Lohnnebenkosten und weiteren Zahlungen wie Abfindungen, durch die Zahl der Mitarbeiter dividiert. Hierbei ist die Hypo Real Estate Spitzenreiter, wobei die Effekte der erheblichen Kosten durch den Personalabbau bei der HRE mit einfließen und somit das Bild der Vergütung eher verzerrt. Die Deutsche Bank landet auf dem zweiten Platz.

Für Berufseinsteiger bleiben Einstiegsgehälter in 2010 gegenüber dem Vorjahr unverändert. Eine Umfrage der Personalvermittlung und Karriereberatung Alma mater für Berufseinsteiger ergab, dass die Einstellungsgehälter für Hochschulabsolventen auf dem Niveau des Vorjahres, bei knapp 40,000 Euro, geblieben sind.

Im Jahr zuvor standen Berufsanfänger verstärkt im Wettbewerbskampf zu berufserfahrenen Kandidaten, was dazu führte, dass die Wartezeiten bei der Suche nach dem ersten Job sich verlängerten.

Dies scheint sich in 2010 verbessert zu haben, dennoch bleibt der Spielraum für Gehaltsverhandlungen bei Anfängern sehr begrenzt.

Sven Henning bei Robert Half International in Frankfurt befürchtet das Berufseinsteiger es im Moment weiterhin sehr schwer haben im Finanzbereich den Einstieg zu finden und bekräftigte zugleich, dass es zwischen Berufseinsteigern und erfahrenen Jobsuchenden allerdings keinen Konkurrenzkampf gibt, da die Anforderungen sehr unterschiedlich sind.

Mobilität vs Bindung bei höherem Gehalt

Bei der Befragung von Bankern und Recruitern im Bankwesen sind die Ansichten bezüglich Mitarbeiteranreizen nicht weit voneinander entfernt.

Die April Studie von eFinancialCareers wies eine erhöhte Wechselbereitschaft der 200 befragten Investment Bankern, Private Equity, Corporate Finance und Fund Management Experten auf. Topanreiz für einen Wechsel ist ein höheres Gehalt, gaben 72% der Befragten an. Ein besserer Jobtitel stand mit 40% an zweiter Stelle.

Jedoch schienen die neuen Vergütungsregeln die Wechselwilligkeit keineswegs beeinflusst zu haben. Die Transparenz sei schon immer gegeben gewesen um verschiedene Stellenangebote abzuwägen, meinten die Befragten.

Die Deutsche Bank vermerkt eine höhere Mitarbeiterbindung seiner Belegschaft auf Grund gerechter Vergütungsanreize. „Bei uns werden Mitarbeiter nach Leistung und wettbewerbsgerecht vergütet“, sagt Frau Flügel, und fügt hinzu: „Wichtig für die Mitarbeiterbindung sind auch Faktoren wie die Qualität der Unternehmenskultur, die Stärke der Marke, Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung und Leistungen für Mitarbeiter über das Gehalt hinaus. Bei allen diesen Faktoren schneidet die Deutsche Bank sehr gut ab.“

Auch Robert Half bestätigt, dass die Transparenz der Vergütungssysteme und Gehaltsstrukturen, bis auf wenige Einzelfälle, immer schon vorhanden war.

Die Suche nach neuen Talenten

Vermeehrt nutzen Finanzinstitute Netzwerke und setzen gezielte Marketing-Strategien beispielsweise auf Career Fairs und Hochschulen ein, um neue Talente zu finden.

„Die Herausforderung ist dort präsent zu sein, wo die Zielgruppe ist,“ erklärt Frau Uloh von der Commerzbank, „Sich als nachhaltiger attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren kann nur durch den direkten Kontakt und Austausch erreicht werden.“

Wenn es um das Recruiting von Neueinsteigern geht, setzt die Commerzbank auf Kontakte und Netzwerke mit Zielhochschulen und Kooperationen im akademischen Bereich.

Bei der Suche nach neuen Talenten nutzt die Deutsche Bank unterschiedliche Kanäle wie die Präsenz – auch von Senior Management – an Hochschulen, Pipelineprogramme, Praktika sowie klassisches Marketing.

Hot Jobs und Arbeitgebermarke

Die Anforderungen an Bewerber im Finanzbereich bleiben unverändert. Neben den vorausgesetzten Fachkenntnissen stehen ganz oben Flexibilität, gute Englischkenntnisse, *soft skills* und Kommunikationsfertigkeiten.

Eine verstärkte Nachfrage gibt es momentan in der Immobilienbranche, hier sind hauptsächlich Kandidaten im Bereich Asset Management und Property Management gefragt, laut Robert Half International.

Weiter erleben die Bereiche Sales Trading und Risk im Investmentbanking – Aufgabengebiete die bis vor Kurzem nicht wirklich in dem Maß notwendig waren – einen erkennbaren Personalaufbau. „Dies sind auch Positionen, die im vergangenen Jahr nicht besetzt wurden,“ so Herr Henninge.

Von zentraler Bedeutung wird es für Unternehmen künftig sein ihr Image zu pflegen, um gute Talente zu halten und neue dazuzugewinnen: „Für Arbeitgeber ist es wichtig, sich mit einer guten Arbeitgebermarke zu positionieren und so die besten Talente zu finden.“

Im Bezug auf die derzeitigen Herausforderungen für Arbeitgeber und Jobsuchende sagt Herr Henninge: „Arbeitgeber stellen heute sehr spezifische Anforderungen an Kandidaten, die manchmal nur schwer zu erfüllen sind.“

Aussichten

Wenn auch noch verhalten, Banken suchen zunehmend nach qualifizierten Köpfen. Die Nachfrage besteht in den Bereichen, die sich mit Risiko Management, Restrukturierungen und Vertrieb befassen.

Gleichzeitig sind Finanzinstitute aufgefordert, die richtigen Anreize zu setzen, um starkes Humankapital zu halten.

Weiterhin wird der Bankensektor wichtige Berufschancen generieren und das wird, mit Blick auf die Historie, auch so bleiben:

„Die Arbeitslosenquoten in den Bankberufen schwankte in den letzten zwanzig Jahren zwischen 1,3% und 2,8% und lag damit auch in den Krisenzeiten auf einem Niveau, das etwa einem Viertel der gesamtwirtschaftlichen Arbeitslosenquote entspricht,“ erklärt Herr Dr. Rudolph, „Die aktuellen Zahlen signalisieren eine Arbeitslosenquote bei den Bankfachleuten, die nicht wesentlich höher ist als 1%.“