

eFinancialCareers.de, Mai 2010

RECRUITER-INTERVIEW zum Mitarbeiterkarussell bei Sales:

„Ich würde da nicht mit den Maßstäben der Logik herangehen“

Patrick Riske studierte Jura in Frankfurt und beschäftigte sich frühzeitig mit Kapitalmarkt-Themen. Seit 2002 arbeitet Riske bei dem Executive Search-Unternehmen Fricke Finance & Legal, wo er sich als Partner auf die Rekrutierung von Vertriebsexperten spezialisiert hat.

eFC: 2009 war ein Krisenjahr für Bankberufe. Doch gerade in Vertriebsfunktionen dreht sich das Personalkarussell wieder. Wann begann dieser Aufwärtstrend?

Patrick Riske: Da muss man zwischen den verschiedenen Sektoren unterscheiden. Sicherlich war es insgesamt im Jahr 2009 sehr ruhig. Allerdings kommt es auf den Einzelfall an. Schauen Sie sich beispielsweise Cash Equity an: Dort wurden die Leute Ende 2008 und Anfang 2009 auf die Straße gesetzt. Doch Mitte/Ende 2009 haben genau die Banken, die kräftig Personal abgebaut haben, auch wieder eingestellt.

eFC: Das ist doch eine sehr merkwürdige Sache: Man schmeißt die Leute raus und stellt sie dann kurze Zeit später wieder ein?

Patrick Riske: Wollen wir über den Sinn des Bankensystems sprechen? Wahrscheinlich kostet es mehr, als das es bringt, mehrere Leute kurzfristig von der Payroll zu nehmen. Ein Controller würde das wahrscheinlich als Unsinn identifizieren. Rückblickend betrachtet, hätte man die Leute einfach weiterbeschäftigen sollen. Ich würde nicht mit den Maßstäben der Logik an die Sache herangehen.

eFC: Wie funktioniert das Personalkarussell?

Patrick Riske: Wenn der eine anfängt, macht es der andere nach: Wenn eine Bank mit Neuanstellungen beginnt, dann schauen die anderen genau hin: Was macht der Mitbewerber? Die sehen den Markt positiv, die glauben an den Markt, die sehen Potenzial, darüber sollten wir auch mal nachdenken. Das ist ein Dominoeffekt.

eFC: In welchen Bereichen werden Sales momentan am meisten gesucht?

Patrick Riske: Sicher im Asset Management. Wenn wir unsere Mandate und auch die der Mitbewerber anschauen, dann gibt es unglaublich viel, was momentan passiert - allerdings im Schwerpunkt auf der institutionell geprägten Seite.

eFC: Was müssen Kandidaten im Vertrieb von Asset Managern mitbringen?

Patrick Riske: Die potenziellen Arbeitgeber suchen nach Mitarbeitern, die schon in den entsprechenden Bereichen gearbeitet haben. Da dreht man sich irgendwo im Kreis. Diejenigen, die eine Position offen haben, suchen geeignetes Personal bei den Mitbewerbern. Also versucht der eine, dem anderen etwas abzujagen.

eFC: Doch wenn tatsächlich Personal branchenweit aufgebaut wird, dann muss das doch irgendwo herkommen? Wo kommen die neuen Mitarbeiter her?

Patrick Riske: Die kommen aus dieser Klientel. Das ist tatsächlich mehr oder weniger ein geschlossener Kreis. Der Arbeitgeber sucht jemand, der die Anforderungen 1:1 zu erfüllen hat, weil der dann auch die Kundenkontakte hat. Und wer die Kundenkontakte hat, der kann die Leute sofort ansprechen und sofort loslegen. Damit steigt die Wahrscheinlichkeit für Erfolge. Fang ich mit einem an, der das noch nicht gemacht hat, dann muss ich ihn erst einlernen, das dauert. Gerade im institutionellen Geschäft kann es bis zu zwei Jahre dauern, bis Einsteiger signifikante Assetzahlen akquirieren können.

eFC: Werden Sales noch in anderen Bereichen als im Asset Management gesucht und welche sind dies?

Patrick Riske: Beispielsweise im Cash Equity, also das klassische Aktienvermittlungsgeschäft. Das sind die Leute, die an die großen Fondsgesellschaften wie beispielsweise die DWS herangehen und erklären, was gerade läuft und was nicht. Da habe ich gerade in dieser Woche ein Mandat aufgesetzt.

eFC: Welche Adressen sind auf der Suche?

Patrick Riske: UK ist ein großer Markt mit viel Kapital und dort scheint das Geschäft anzuziehen. Derzeit werden etwa 8 bis 10 Sales-Positionen für diesen Markt gesucht. Davon ist ein Drittel in Frankfurt angesiedelt. Das heißt, ich kann mir als Kandidat die Position aussuchen. Auch hier ist der Kreis von Personen, die in Frage kommen, überschaubar.

eFC: Also im Asset Management und in Equity wird gesucht. Wo noch?

Patrick Riske: Da Deutschland ein Fixed Income-Land ist, wird dort immer gesucht. Selbst schwierige Player, die teilweise durch staatliche Stützungsmaßnahmen gerettet werden mussten, beginnen wieder zu rekrutieren. Durch Vertriebsaktivitäten wird versucht, Neugeschäft zu generieren und die Ertragslage aufzupolieren. Das ist traditionell immer der Punkt, an dem Unternehmen neues Personal anheuern.

eFC: Dies spricht dafür, dass die Neueinstellungen in Sales nur der erste Schritt sind und dass auch in anderen Bereichen die Personalnachfrage wieder ansteigt.

Patrick Riske: Bestes Beispiel ist das Asset Management. Wenn der Vertrieb erfolgreich arbeitet und die Assets under Management steigen, dann ist es sehr wahrscheinlich, dass sie jemand benötigen, der etwas mit den Assets macht – also Portfolio Manager, Analysten, Produktmanager, Marketing etc. Es entwickelt sich immer in Zyklen. Derzeit ist der Zyklus in dem Bereich, der nah am Kunden ist und versucht, ein größeres Stück vom Kuchen zu bekommen.

eFC: Welche Auswirkungen spüren Sie von der Eurokrise auf die Neueinstellungen?

Patrick Riske: Keine. Bislang werden noch nicht einmal geplante Rekrutierungen aufgeschoben. Jeden Tag kommen neue Aufträge rein. Eigentlich müsste ich selbst fünf Berater einstellen.

eFC: Wie entwickelt sich die Bezahlung?

Patrick Riske: Ich konnte auch in der Krisenphase nicht erkennen, dass weniger Geld bezahlt wurde. Vielleicht war man mit den Garantieboni vorsichtiger, aber bei den Fixgehältern wurde allenfalls um Nuancen schlechter gezahlt.