

## **Ausblick 2011 – wo die besten Karrierechancen in Deutschland versteckt sind**

„Insgesamt beobachten wir eine recht positive Grundhaltung“, resümiert Andreas Krischke von Indigo Headhunters. „Wir rechnen damit, dass die Banken in 2011 wieder verstärkt Geschäftsaktivitäten in den Bereichen zeigen, die an das Kreditgeschäft gekoppelt sind und in 2010 nur schwer möglich waren. Diese Entwicklung erhöht gleichermaßen die Nachfrage nach neuem Personal“, ergänzt der Experte. Die Marktbelebung sei recht homogen verteilt und erfasse alle Bereiche.

In der Vergangenheit hätten sich die Banken bei Recruitmentaufträgen zu Jahresende zurückgehalten und gern aufs neue Jahr gewartet. Doch in 2010 würden sogar in den letzten Wochen des Jahres Suchaufträge vergeben. „Das ist für Dezember eher unüblich“, bemerkt Krischke.

Ähnliche Beobachtungen hat auch **Jörg Fricke** von **Fricke Finance & Legal** gemacht. „Für die guten Leute hat sich der Markt gedreht. Früher konnten sich die Arbeitgeber die Kandidaten aussuchen; heute die Kandidaten den Arbeitgeber“, ergänzt Fricke.

Allerdings kommt der Aufschwung in manchen Sektoren schneller voran als in anderen, weshalb eFinancialCareers jeweils die drei Vorreiter und Nachzügler identifiziert:

### **Die Vorreiter sind...**

#### **Capital Markets**

„Ich habe einen Trend festgestellt, dass aktuell auf der Kapitalmarktseite besonders Sales Manager gesucht werden“, sagt Dirk Albütz von Executive Search-Unternehmen Heads! Executive Consultancy. Vor allem für Debt Capital Markets (DCM) würden händierend Experten für die „Origination“ gesucht, wobei es sich um die Anbahnung von Geschäften handelt.

„Leute, die im einfachsten Sinne Geschäft identifizieren, werden gesucht“, sagt Albütz. Dabei suchten die Banken nach neuen Wegen und Möglichkeiten, den Absatz zu beflügeln. Demnach hätten Associates und Vice Presidents in der Origination gute Chancen, „die herausgehen und Geschäfte anbahnen können, die Bedarf vor Ort erkennen.“

Besonders gefragt seien Mitarbeiter mit Cross-Selling-Fähigkeiten. „Dazu werden Leute gesucht, die relativ breit, aber nicht oberflächlich aufgestellt sind – am besten über alle Assetklassen hinweg“, ergänzt Albütz. Die Leute müssten in der



Lage sein, das Cross-Selling-Potenzial beim Kunden zu identifizieren, zwischen dem Firmenkunden und den Produktwelten vermitteln zu können. „Sie schicken ja auch nicht 1000 Ärzte los, die keine Röntgenaufnahme lesen können“, bemerkt Albütz augenzwinkernd.

Nach der Finanzkrise haben sich die Banken vom Eigenhandel weitgehend verabschiedet und sich auf das Kundengeschäft konzentriert. Diese Kundenorientierung schlägt sich auf dem Arbeitsmarkt nieder. Dadurch suchen die Banken verstärkt nach Sales-Personal.

## **IPO**

Das Geschäft mit Börsengängen und Kapitalerhöhungen lief in 2010 recht bescheiden. Es gab die Börsengänge von Kabel Deutschland und Brenntag und die Deutsche Bank sammelte gut 10 Mrd. Euro an den Kapitalmärkten an. Das ist nur ein Bruchteil des Geschäftes aus Vorkrisenzeit, weshalb Krischke mit einer deutlichen Belebung rechnet. „Da wird verstärkt eingestellt werden.“ Die Teams der Banken im Bereich Equity Capital Markets sind eher schwach aufgestellt. „Damit wird sich die Situation auf der Personalseite zuspitzen“, meint Krischke.

## **Private Banking / Wealth Management**

Laut Albütz werden gute Private Banker schon seit Jahren nachgefragt. Immer mehr ausländische Adressen – namentlich aus der Schweiz – drängen auf den deutschen Markt und suchen händeringend nach kompetentem Personal. Dort hätten die Verantwortlichen erkannt, dass Deutschland ein guter Markt sei. Laut Fricke gebe es neuerdings auch eine Nachfrage aus Luxemburg, wo es früher eher ruhig gewesen sei.

Für Albütz ist das Recruitment im Private Banking ein Dauerbrenner. „Durch die Krise hat uns auch die fortdauernde Nachfrage im Private Wealth Management hindurchgeholfen“, gesteht der Headhunter.

## **Die Nachzügler sind...**

### **M&A**

Für das Recruitment im Geschäft mit Firmenübernahmen und Fusionen (M&A) ist Albütz vorsichtig. „Zunächst muss erst die Wirtschaft anspringen, bis die Deals wieder kommen“, resümiert der Headhunter die Branchenstimmung. Zwar wachse die Wirtschaft bereits kräftig, dennoch befände sich Deutschland noch am Beginn des konjunkturellen Aufschwungs. „Das M&A-Geschäft reagiert ein wenig zeitverzögert“, ergänzt Albütz. Somit rechnet der Experte eher mit einem Aufschwung in der zweiten Jahreshälfte oder in 2012.



## **Leveraged Finance**

„Der Risikoappetit der Banken ist noch nicht groß“, bemerkt Krischke, aber er sei immerhin größer als in 2010. Folglich sind die Aktivitäten in risikobehafteteren Bereichen wie dem Firmenkauf auf Kredit gering. Daher rechnet Krischke damit, dass sich auch das Recruitment für Leveraged Finance nur langsam beleben werde. Ganz ähnlich sieht dies Albütz: „Dort wird selektiv eingestellt, aber es wird keine große Einstellungswelle kommen.“

## **Portfolio-Management**

Im Asset Management ist die Nachfrage nach Arbeitskräften zweigeteilt. Laut Fricke habe sich der Markt für die Sales- und Marketing-Positionen sich bereits im Jahresverlauf deutlich belebt. „Der Markt für Portfolio-Manager ist jedoch überschaubar. Der Portfolio-Manager wird im Moment eher selten gesucht“, bemerkt Fricke.