

eFinancialCareers.de, März 2011

Roundtable 2011: Die Einstellungswelle geht weiter

„Aufgrund der bisherigen Entwicklung im ersten Quartal erwarten wir ein sehr gutes 2011“, sagt Executive Search-Expertin Stefanie Storck von Euro London. Damit werde das Jahr eher noch besser ausfallen als das bereits recht gute Jahr 2010. Dem stimmten auch die anderen Personalexperten beim eFinancialCareers.de Recruiter-Roundtable 2011 in Frankfurt zu. Laut Mike Boetticher von match personalberatung würden die Branchen jenseits des klassischen Bankings jedoch intensiver nach neuem Personal suchen.

Die Krisen in Japan und Libyen würden zwar neue Unsicherheiten mit sich bringen. Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt seien indes noch nicht auszumachen. Doch wie sehen die aktuellen Trends auf dem Arbeitsmarkt für Finanzspezialisten aus?

Rekrutierungsprozesse ziehen sich in die Länge

Einhellig beobachten die Executive Search-Experten, dass auch zwei Jahre nach der Finanzkrise die Einstellungsprozesse sich in die Länge ziehen. In manchen Fällen würden sich die Abläufe auf bis zu fünf Monate erstrecken. „Das fällt auch wieder auseinander, die Kandidaten machen das nicht mit“, ergänzt Storck.

Mit dem Wirtschaftsaufschwung verwandelt sich der Arbeitsmarkt sukzessive von einem Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmermarkt. Dass so mancher Bewerber wieder zwischen verschiedenen Angeboten auswählen kann, sei zu den Arbeitgebern noch nicht durchgedrungen. „Firmen denken immer noch, dass der Kandidat als Bittsteller dasteht“, meint Storck.

Nach den Beobachtungen von **Thomas von Ciriacy-Wantrup** von **Fricke Finance & Legal** wird die Organisation von Terminen immer schwieriger: „Die Personen sind einfach schlechter verfügbar. Da vergehen teilweise vier Wochen, bis ein Termin gefunden wird.“ Die Beteiligten würden das operative Geschäft den Bewerbungsverfahren oftmals vorziehen.

„Die Arbeitszeiten im Banking werden immer länger. In M&A gehen die Leute teilweise erst um 3 Uhr nachhause“, ergänzt Magdalena Bohn von MB Consulting. In diesem Trend sieht Boetticher auch eine Herausforderung für die Recruitment-Branche: „Wir müssen den Kommunikationsfluss im Gang halten.“

Die Auswirkungen der neuen Vergütungsregeln auf die Wechselwilligkeit

Mit den neuen Vergütungsregeln, die reihum bei den Banken eingeführt werden, nimmt die Bedeutung aufgeschobener und aktienbasierter Bonuszahlungen zu.



FRICKE FINANCE & LEGAL
SPEZIALISIERTE PERSONALBERATER

Da die Beschäftigten bei einem Wechsel gelegentlich Rückforderungen von Bonusleistungen unterliegen, ist die Unsicherheit bei den Betroffenen groß.

Einen negativen Einfluss auf die Wechselwilligkeit der Kandidaten sehen die Personalexperten noch nicht. „Alle wollen ihren Weg weitergehen und dazu gehören auch Wechsel“, sagt von Ciriacy-Wantrup.

Jan Veder von Huxley Associates warnt vor einer Wettbewerbsverzerrung zwischen Unternehmen, die der Regulierung der Vergütungen unterliegen, und denen, bei denen dies nicht der Fall ist. „Bei Kandidaten ist das schon ein Thema“, bemerkt Veder. Dennoch sei auch dort Realitätssinn eingekehrt: „Sie wissen, dass wenn sie gehen, einen Teil verlieren.“

Eine Station bei den Big 4 im Lebenslauf stellt keinen Karriereturbo dar

Die führenden Wirtschaftsprüfungsgesellschaften KPMG, PwC, Ernst & Young und Deloitte haben auch für 2011 eine **Einstellungsoffensive** angekündigt. Dabei werden oftmals – aber nicht nur – qualifizierte Absolventen angestellt. Doch als Karrieresprungbrett scheinen die sogenannten Big 4 nicht immer zu taugen.

„Eine solche Adresse im CV zu haben, ist nicht immer so toll. Gerade Mittelständler sind recht vorsichtig, Bewerber von den Big 4 einzustellen“, sagt Storck. Denn bei den Big 4 werde oftmals hoch spezialisierten Tätigkeiten nachgegangen. Dagegen würden besonders Mittelständler eher nach Generalisten suchen. Ähnliche Beobachtungen hat auch Boetticher gemacht und ergänzt: „Je größer ein Unternehmen, desto mehr ist es spezialisiert.“

Viele Absolventen hätten gerade in dem großen Namen der Big 4 eine Garantie für eine steile Karriere gesehen. „Kandidaten erwarten oft nicht, beiseite gelegt zu werden“, sagt Storck.

Wieso Young Professionals überall gesucht werden

„Es gibt in jedem Segment den Kandidaten, den jeder haben will“, beobachtet Boetticher. Dazu zählt der Personalexperte Young Professionals mit zwei bis drei Jahren Berufserfahrung. Diese hätten erste Erfahrungen gesammelt und wüssten, wohin sie wollen.

„Der ist natürlich auch nicht so teuer“, bemerkt Boetticher. Laut von Ciriacy-Wantrup trägt auch die hohe Fluktuation auf dieser Karrierestufe zu dem Trend bei.

Aktuare und kommunikative Mathematiker gesucht

Laut Boetticher sind die Headcounts in der Versicherungsbranche aufgrund des hohen Kostendrucks eher rückläufig. Dagegen seien besonders Aktuare heiß begehrt. Es gebe einen Mangel an deutschen Finanzmathematikern. „Es gibt aber viele sehr gute russische Kandidaten. Die sind einfach hungriger“, sagt der Personalexperte. Dem pflichtet Bohn bei: „Ich habe auch aus anderen Ländern Osteuropas fürs Investmentbanking hervorragend ausgebildete Kandidaten.“

Generell suchten Arbeitgeber weniger den klassischen „Nerd“, der im Keller über Zahlen brütet, sondern Mathematiker mit kommunikativen Fähigkeiten, die auch besser bezahlt würden. „Man braucht auch Mathematiker, die sprechen können“, hieß es weiter.

Veder sieht noch ein anderes Problem: „Aktuare gibt es sehr wenige und sie sind nicht so wechselwillig wie Banker. Auch ein Ortswechsel ist eher die Ausnahme, so bleiben beispielsweise die Berliner lieber in Berlin.“